

Evaluación integral del desempeño docente: estudio de caso en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Recibido: 02/04/2026

Revisado: 15/05/2026

Aceptado: 04/06/2026

Publicado: 29/06/2026

Cómo citar:

Guerrero Aray, GR., Mawyin Cevallos, FA. y Castro Bermúdez, IE. (2026). Evaluación integral del desempeño docente: estudio de caso en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. *Yachay*, 15(1). e150106. DOI: [10.36881/yachay.v15i1.1352](https://doi.org/10.36881/yachay.v15i1.1352)

Fuente de financiamiento:

La presente investigación no recibió financiamiento externo.

Declaración de conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses económicos, institucionales ni personal que puedan haber influido en los resultados o interpretación del presente artículo.

Gabriela Rossana Guerrero Aray 

Departamento de Filosofía. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
gabriela.guerrero@utm.edu.ec

Francisco Antonio Mawyin Cevallos 

Departamento de Pedagogía. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
francisco.mawyin@utm.edu.ec

Idelisa Esther Castro Bermúdez 

Departamento de Didáctica para la Educación Inicial y Básica. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
idelisa.castro@utm.edu.ec

Resumen

La evaluación del desempeño docente constituye un componente fundamental de los sistemas de aseguramiento de la calidad en la educación superior. Esta proporciona información relevante para la mejora de los procesos académicos y la gestión universitaria. En el contexto ecuatoriano, las instituciones de educación superior han fortalecido sus mecanismos de evaluación docente mediante la incorporación de diversas dimensiones, actores e instrumentos. Sin embargo, persisten interrogantes sobre el carácter integral de estos sistemas y su capacidad para valorar de manera equilibrada las diferentes funciones académicas del profesorado, así como sobre la articulación de sus resultados con los procesos de mejora institucional. A partir de lo anterior se plantea como objetivo del estudio caracterizar de manera integral el sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador con el propósito de analizar los criterios, instrumentos y dimensiones considerados en este proceso. La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo mediante un estudio de caso documental sustentado en el análisis de contenido de la normativa institucional que regula la evaluación docente en la Universidad Técnica de Manabí. El corpus estuvo integrado por reglamentos y manuales de procedimientos vinculados al sistema de evaluación del desempeño docente. Los resultados evidencian un modelo de evaluación sustentado en principios de integralidad, participación, mejora continua y gobernanza, que incorpora múltiples funciones académicas, diversos actores evaluadores y mecanismos orientados al aseguramiento de la calidad. Se concluye que la Universidad Técnica de Manabí dispone de un sistema de evaluación docente estructurado y participativo, con potencial para fortalecer la calidad académica y la toma de decisiones institucionales, aunque presenta oportunidades de mejora relacionadas con el seguimiento de resultados y la evaluación de funciones no docentes.

Palabras clave: evaluación del desempeño docente, educación superior, evaluación integral, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

Comprehensive evaluation of teaching performance: a case study at the Technical University of Manabí, Ecuador.

Abstract

Teaching performance evaluation is a fundamental component of quality assurance systems in higher education. It provides relevant information for improving academic processes and university management. In the Ecuadorian context, higher education institutions have strengthened their teacher evaluation mechanisms by incorporating diverse dimensions, stakeholders, and assessment instruments. However, questions remain regarding the comprehensive nature of these systems and their

OPEN ACCESS

Distribuido bajo:



ability to assess the different academic functions of faculty members in a balanced manner, as well as the extent to which evaluation results are linked to institutional improvement processes. Based on the above, the objective of this study is to comprehensively characterize the teaching performance evaluation system implemented at the Universidad Técnica de Manabí, with the aim of analyzing the criteria, instruments, and dimensions considered in this process. The research was conducted using a qualitative approach through a documentary case study based on content analysis of the institutional regulations governing faculty evaluation at the Universidad Técnica de Manabí. The corpus consisted of regulations and procedural manuals related to the teaching performance evaluation system. The results reveal an evaluation model grounded in the principles of comprehensiveness, participation, continuous improvement, and governance, incorporating multiple academic functions, diverse evaluative actors, and mechanisms oriented toward quality assurance. It is concluded that the Universidad Técnica de Manabí has a structured and participatory teaching evaluation system with the potential to strengthen academic quality and institutional decision-making, although opportunities for improvement remain regarding the follow-up of evaluation results and the assessment of non-teaching functions.

Key words: teaching performance evaluation; higher education; comprehensive evaluation; Universidad Técnica de Manabí; Ecuador.

INTRODUCCIÓN

El concepto de desempeño docente se vincula con la capacidad del profesorado para desarrollar de manera efectiva las funciones pedagógicas propias del proceso educativo. Resulta un proceso “vital para la educación de los estudiantes porque promueve la práctica profesional de la enseñanza, el apoyo técnico y el progreso educativo” (Vela, 2023, p. 131). Esta definición enfatiza la dimensión práctica del trabajo docente y reconoce la influencia del contexto institucional. Desde esta perspectiva, el desempeño se relaciona con las competencias pedagógicas, disciplinarias y comunicativas que orientan la interacción educativa.

La literatura reciente también destaca el carácter multidimensional del desempeño docente en los sistemas educativos contemporáneos. Al respecto, Darling-Hammond et al. (2020) sostienen que “la calidad de la enseñanza depende de la integración entre conocimiento disciplinar, estrategias pedagógicas y comprensión del estudiante” (p. 112). Esta afirmación resalta que la docencia universitaria implica una combinación compleja de saberes profesionales. De este modo, el desempeño docente se concibe como un proceso dinámico que integra conocimientos, habilidades y valores en la práctica educativa.

Otro enfoque relevante vincula el desempeño docente con la efectividad del aprendizaje estudiantil. Hattie (2023) afirma que “los profesores constituyen uno de los factores con mayor impacto en el logro académico de los estudiantes” (p. 57). Esta perspectiva coloca al docente en el centro

de los procesos educativos y subraya su influencia en los resultados de aprendizaje. En consecuencia, la evaluación del desempeño adquiere relevancia como mecanismo para identificar prácticas pedagógicas que contribuyen al desarrollo académico del alumnado.

Desde una visión institucional, el desempeño docente también se asocia con la responsabilidad profesional dentro de las universidades. Según Imbernón & Canto (2013) la función docente en la universidad se define por la capacidad del profesorado para articular enseñanza, investigación y compromiso social. Esta concepción amplía el alcance del desempeño más allá del aula. De esta forma, el trabajo académico se comprende como una práctica integral que articula diversas funciones universitarias.

La evaluación del desempeño docente requiere la definición de indicadores que permitan valorar de manera sistemática las prácticas educativas del profesorado. En este sentido, algunos autores sostienen que “puede contribuir a mejorar el conocimiento y diagnóstico de la calidad de un centro favoreciendo el proceso de revisión interna” (Calatayud, 2021, p. 15). De esta manera, los indicadores se convierten en herramientas estratégicas que orientan tanto la mejora continua del docente como la planificación institucional de la enseñanza.

La percepción estudiantil constituye uno de los indicadores más utilizados en la evaluación del desempeño docente. Según Spooen et al. (2013), “the primary focus of these studies is on the validity of student opinions and their relationship” (p. 3). Este tipo de instrumentos proporciona información directa sobre la experiencia educativa del alumnado. Sin embargo, su uso requiere una interpretación cuidadosa que considere factores pedagógicos, institucionales y culturales.

Otro conjunto de indicadores se relaciona con la planificación y organización de la enseñanza. De acuerdo con Choez (2024), “es un recurso que el maestro crea para compartir sus intenciones educativas académico-administrativas con sus estudiantes durante un ciclo académico específico” (p. 393). Este enfoque reconoce la importancia del diseño pedagógico en la calidad de la enseñanza universitaria. La planificación adecuada favorece la coherencia entre objetivos, contenidos y estrategias de evaluación.

Asimismo, la investigación y la producción académica suelen incorporarse como indicadores del desempeño docente en la educación superior. Según Altbach & Salmi (2011), “las universidades contemporáneas esperan que el profesorado combine enseñanza de calidad con actividad investigadora relevante” (p. 63). Esta exigencia refleja el carácter académico de las instituciones universitarias. En consecuencia, la evaluación del desempeño docente suele integrar indicadores relacionados con la producción científica y la participación en proyectos de investigación.

El abordaje del desempeño docente en la educación superior se vincula estrechamente con las políticas de aseguramiento de la calidad universitaria. En este contexto, algunos estudios señalan que “la evaluación docente se ha convertido en un

componente central de los sistemas de garantía de calidad en las universidades” (Harvey & Williams, 2010, p. 54). Esta tendencia responde a la creciente demanda de transparencia y rendición de cuentas en las instituciones académicas. Como resultado, las universidades han desarrollado sistemas formales para valorar el trabajo del profesorado.

La evaluación del desempeño docente en la educación superior suele integrar múltiples fuentes de información. Según Cipagauta (2019), se incluyen “la autoevaluación del desempeño del profesor y la coevaluación, pero la realizada por los estudiantes es fundamental por cuanto son ellos los directos beneficiarios” (p. 106). Esta diversidad de perspectivas permite reducir los sesgos asociados a cada método evaluativo. Además, facilita una comprensión más amplia del desempeño académico.

Otro elemento central en el análisis del desempeño docente universitario se relaciona con el desarrollo profesional del profesorado. De acuerdo con Postareff & Lindblom-Ylänne (2007), “los sistemas de evaluación docente resultan más efectivos cuando se vinculan con programas de formación pedagógica universitaria” (p. 173). Esta relación permite transformar la evaluación en una herramienta para la mejora continua. De este modo, los resultados evaluativos pueden orientar procesos de capacitación y actualización docente.

Asimismo, las instituciones de educación superior han incorporado tecnologías digitales en los procesos de evaluación docente. Según Bates (2022), “las plataformas digitales permiten recopilar y analizar información sobre la actividad docente con mayor precisión y eficiencia” (p. 201). Este avance tecnológico amplía las posibilidades de análisis institucional. La integración de herramientas digitales facilita la gestión de datos relacionados con la calidad de la enseñanza universitaria.

La literatura especializada ha propuesto diversos modelos para analizar el desempeño docente en contextos educativos. Uno de los enfoques más influyentes es el modelo de conocimiento profesional docente propuesto por Shulman. En este se señala que el proceso comienza con “la planificación reflexiva de su actividad docente, desde las finalidades educativas, la estructura conceptual y las ideas del tema que va a enseñar, hasta el contexto educativo” (Acevedo, 2009, p. 4). El planteamiento destaca la importancia del conocimiento pedagógico del contenido en la práctica docente. El modelo permite comprender cómo el profesorado transforma el saber disciplinar en experiencias de aprendizaje significativas.

Otro enfoque relevante corresponde a los modelos basados en competencias docentes. Según Linares et al. (2021) “los docentes se ven obligados en adquirir nuevas competencias y a mantener una actualización constante” (p. 2). Esta perspectiva concibe el desempeño docente como un proceso de actuación profesional contextualizada. En consecuencia, la evaluación se orienta hacia la valoración de habilidades pedagógicas aplicadas en escenarios educativos concretos.

Los modelos de evaluación del desempeño también incorporan enfoques orientados a la calidad institucional.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, “los sistemas de evaluación docente deben alinearse con los objetivos institucionales de calidad educativa” (OECD, 2022, p. 118). Esta orientación destaca la relación entre la evaluación del profesorado y las políticas educativas. Los modelos institucionales buscan articular la evaluación docente con los procesos de planificación estratégica universitaria.

En el ámbito universitario, algunos modelos recientes proponen enfoques integrales de evaluación docente. Según el Consejo de las Universidades del Subsistema Tecnológico (2024), los modelos integrales consideran simultáneamente la docencia, la investigación, la gestión académica y la vinculación social. Esta concepción reconoce la complejidad del trabajo académico en la educación superior. Como resultado, la evaluación del desempeño docente se orienta hacia una valoración más completa de las funciones universitarias.

En el contexto latinoamericano y particularmente en Ecuador, los procesos de evaluación del desempeño docente han adquirido mayor relevancia a partir de las políticas de aseguramiento de la calidad promovidas por los organismos reguladores de la educación superior. Estas políticas han impulsado la implementación de sistemas institucionales de evaluación que consideran diferentes dimensiones del quehacer académico, tales como la actividad docente, la investigación, la vinculación con la sociedad y la gestión universitaria. No obstante, la aplicación de estos sistemas enfrenta diversos desafíos relacionados con la definición de indicadores pertinentes, la integración de múltiples fuentes de información y la interpretación de los resultados obtenidos.

A pesar de los avances en la institucionalización de estos procesos, persisten cuestionamientos sobre el carácter integral de la evaluación docente y su capacidad para reflejar de manera equilibrada la complejidad del trabajo académico. En muchos casos, los sistemas de evaluación se centran predominantemente en la valoración de la docencia desde la percepción estudiantil, lo que puede limitar la comprensión de otras dimensiones relevantes del desempeño profesoral (Hernández et al., 2020; Paz et al., 2022). Asimismo, la escasa articulación entre los resultados de la evaluación y las estrategias de desarrollo profesional docente puede reducir el impacto de estos procesos en la mejora efectiva de la calidad educativa.

En este escenario, resulta pertinente examinar de manera sistemática cómo se configura y aplica la evaluación del desempeño docente en instituciones específicas de educación superior. El análisis de estos procesos desde una perspectiva integral permite identificar los criterios, instrumentos y actores involucrados en la evaluación, así como valorar su coherencia con los objetivos institucionales de calidad académica. En este sentido, el estudio de caso de la Universidad Técnica de Manabí (UTM) ofrece la oportunidad de analizar las prácticas de evaluación docente implementadas en el contexto universitario ecuatoriano, con el fin de reconocer fortalezas, limitaciones y oportunidades de mejora en los sistemas

institucionales de evaluación del profesorado.

En el caso de la UTM la evaluación del desempeño docente forma parte de los mecanismos institucionales orientados al aseguramiento de la calidad académica y al fortalecimiento de los procesos formativos. Como institución pública de educación superior comprometida con la mejora continua, la universidad ha implementado procedimientos e instrumentos destinados a valorar el desempeño del profesorado en diferentes dimensiones de su actividad académica. Estos procesos suelen considerar la participación de diversos actores, entre ellos los estudiantes, las autoridades académicas y los propios docentes, con el propósito de obtener una visión más amplia del desempeño profesoral en el desarrollo de las funciones sustantivas universitarias.

A pesar de la existencia de estos mecanismos de evaluación, resulta pertinente analizar en qué medida los instrumentos, criterios y procedimientos aplicados en la UTM permiten desarrollar una evaluación verdaderamente integral del desempeño docente. La revisión sistemática de este proceso puede contribuir a identificar el grado de articulación entre las diferentes dimensiones evaluadas. De esta forma se identifica la coherencia de los indicadores utilizados y el alcance de los resultados generados para orientar la toma de decisiones institucionales.

En este sentido, el estudio de caso en la UTM se justifica como una vía para examinar con mayor profundidad la configuración y funcionamiento del sistema de evaluación docente, así como para reconocer posibles áreas de fortalecimiento que contribuyan al perfeccionamiento de las prácticas de evaluación académica en el contexto universitario ecuatoriano. Se planteó como objetivo: caracterizar de manera integral el sistema de evaluación del desempeño docente implementado en la UTM, con el propósito de analizar los criterios, instrumentos y dimensiones considerados en este proceso, en correspondencia con la valoración de su coherencia y capacidad para reflejar de forma articulada las diferentes funciones académicas del profesorado en el contexto de la educación superior ecuatoriana.

MATERIAL Y METODO

La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo mediante un estudio de caso documental centrado en el sistema de evaluación integral del desempeño docente de la UTM. El estudio tuvo como finalidad analizar la estructura, componentes, criterios e indicadores que conforman el modelo institucional de evaluación docente implementado en esta universidad. Se emplearon métodos en los niveles teóricos y empíricos. En el primero fue pertinente el analítico sintético y en el caso de los empíricos se utilizó el análisis documental clásico y el método de análisis de contenido como herramienta principal. El corpus documental se muestra en la **Tabla 1**.

El procedimiento metodológico comprendió tres fases. En la primera se realizó la recopilación y revisión integral de la normativa institucional vigente. En la segunda se efectuó la codificación temática de los documentos mediante categorías

analíticas previamente definidas a partir de los objetivos de la investigación y de los principios que sustentan la evaluación del desempeño docente en la educación superior. Finalmente, se interpretaron los hallazgos identificando convergencias, complementariedades y particularidades del modelo institucional.

Tabla 1. Documentos del corpus normativo y procedimental reguladores de la evaluación docente.

Documento	Fuente
Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico	(UTM, 2021)
Reglamento de Participación Estudiantil en los Procesos de Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Carrera de Medicina	(UTM, 2017)
Manual de Procesos del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente	(UTM, 2014a)
Manual de Usuario del Sistema de Evaluación y Desempeño Docente Perfil-Estudiante	(UTM, 2014b)
Manual de Usuario del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente Perfil-Docente	(UTM, 2014c)
Manual de Usuario del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente Perfil-Autoridad	(UTM, 2014d)

La unidad de análisis estuvo constituida por disposiciones normativas, procedimientos, actores, mecanismos de evaluación y estrategias de mejora presentes en los documentos examinados. Para organizar la información se diseñó una matriz de análisis integrada por cuatro categorías: integralidad, participación, calidad y gestión del proceso evaluativo. La categoría integralidad examinó la presencia de las funciones sustantivas consideradas en la evaluación, la participación analizó los actores y modalidades de evaluación involucrados, la calidad identificó mecanismos orientados al mejoramiento continuo y al aseguramiento de la calidad. La categoría gestión del proceso evaluativo permitió examinar los procedimientos, responsabilidades institucionales, recursos de impugnación, incentivos y acciones correctivas contemplados en la normativa. La interpretación de los resultados se realizó mediante análisis temático. Lo anterior permitió identificar evidencias documentales para caracterizar el modelo de evaluación docente implementado por la UTM. Asimismo, se valora su correspondencia con los principios de integralidad, participación y mejoramiento continuo establecidos en la normativa institucional. Las categorías e indicadores empleados para el análisis de contenido se muestran en la **Tabla 2**.

Tabla 1. Categorías e indicadores empleados para el análisis de contenido

Categoría	Definición operacional	Indicadores
Integralidad	Presencia de los componentes y funciones sustantivas contempladas en el sistema institucional de evaluación del desempeño docente.	Evaluación de la docencia; evaluación de la investigación; evaluación de la vinculación con la sociedad; evaluación de la gestión educativa; ponderación de funciones evaluadas.
Participación	Mecanismos y actores involucrados en el proceso de evaluación del desempeño docente.	Autoevaluación; heteroevaluación estudiantil; coevaluación entre pares; evaluación directiva; participación de actores institucionales.
Calidad y mejora continua	Elementos orientados al fortalecimiento del desempeño académico y al aseguramiento de la calidad institucional.	Retroalimentación de resultados; identificación de fortalezas y debilidades; planes de mejora; perfeccionamiento docente; reconocimientos e incentivos.
Gestión del proceso evaluativo	Aspectos normativos, procedimentales y organizativos que regulan la implementación de la evaluación del desempeño docente.	Marco normativo; responsabilidades institucionales; transparencia del proceso; procedimientos de impugnación; acciones correctivas y seguimiento.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa institucional de la Universidad Técnica de Manabí (2014, 2017, 2021).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La integralidad constituye uno de los principios rectores del sistema de evaluación del desempeño docente de la UTM. El propio reglamento establece que la evaluación debe considerar los diferentes componentes y actividades desarrolladas por el personal académico, definiendo la integralidad como un proceso que toma en cuenta los diferentes componentes, aspectos y actividades del desempeño docente. Esta concepción supera los modelos tradicionales centrados exclusivamente en la actividad de aula. Se alinea con las tendencias internacionales que promueven evaluaciones multidimensionales capaces de reconocer la diversidad de funciones que desempeña el profesorado universitario. A criterio de Teane (2025) los sistemas más avanzados de evaluación académica integran simultáneamente docencia, investigación, compromiso institucional y contribución social; por lo que se evita visiones reduccionistas del desempeño profesoral.

La normativa institucional evidencia esta orientación integral al incorporar la evaluación de las actividades de docencia, investigación, gestión académica y vinculación con la sociedad. Aunque esta última no se evalúa como una función independiente, el reglamento establece expresamente que las actividades de vinculación deben desarrollarse dentro de las actividades de docencia, investigación o gestión académica. De esta forma, la vinculación se concibe como un eje transversal que articula las restantes funciones sustantivas universitarias. Esta perspectiva coincide con los planteamientos actuales sobre evaluación del profesorado. Se reconoce la necesidad de valorar los resultados de enseñanza e investigación, la transferencia social del conocimiento y la interacción con los distintos grupos de interés universitarios (Hernández & Paz, 2025).

La amplitud de criterios contemplados en la función docente constituye otra evidencia de la integralidad del modelo. El reglamento no limita la evaluación a la impartición de clases, sino que incorpora aspectos relacionados con la planificación académica, tutorías, prácticas preprofesionales, innovación docente, producción de materiales didácticos y participación en actividades de educación continua. Asimismo, los instrumentos de heteroevaluación y coevaluación consideran dimensiones como la comunicación profesor-estudiante, el uso de tecnologías, la planificación de la enseñanza, la formación integral del alumnado y la calidad de los procesos de evaluación del aprendizaje. Esta diversidad de indicadores coincide con investigaciones recientes que destacan la necesidad de valorar competencias pedagógicas, tecnológicas y comunicativas como componentes esenciales de la calidad docente universitaria (Guo, 2025; Paz et al., 2025).

La integralidad también se refleja en la ponderación de las funciones evaluadas. El reglamento asigna un peso del 40% a la docencia, 35% a la investigación y 25% a la gestión académica. De esta forma se reconoce que el desempeño universitario se construye a partir de la interacción de múltiples responsabilidades profesionales. Esta distribución muestra un equilibrio entre las funciones sustantivas y evita que la evaluación dependa exclusivamente de indicadores de productividad científica o de percepción estudiantil. La literatura reciente destaca precisamente que los sistemas más efectivos son aquellos que utilizan múltiples criterios y fuentes de información para valorar el desempeño académico, ya que ofrecen una representación más completa de la contribución del profesorado a los objetivos institucionales y al aseguramiento de la calidad universitaria (East, 2021; Çelik, 2025).

La participación constituye uno de los elementos centrales del sistema de evaluación del desempeño docente implementado por la UTM. La normativa establece que la evaluación integral se estructura a partir de tres componentes: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Según el reglamento, la autoevaluación corresponde a la valoración que realiza el propio académico sobre su desempeño. La coevaluación es desarrollada por pares académicos y directivos, mientras que la heteroevaluación es efectuada por los estudiantes

respecto al proceso de aprendizaje impartido por el profesor. Esta configuración permite incorporar distintas perspectivas sobre el desempeño docente y reduce la dependencia de una única fuente de valoración. La literatura reciente reconoce que los modelos multifuente generan apreciaciones más equilibradas y confiables del desempeño profesoral al integrar observaciones provenientes de diferentes actores universitarios (Mejía, 2026).

La participación estudiantil ocupa un lugar particularmente relevante dentro del modelo institucional. El reglamento dispone que la heteroevaluación sea realizada por los estudiantes matriculados en las asignaturas impartidas por el docente evaluado. Además, el cuestionario institucional incorpora dimensiones relacionadas con la competencia docente, la atención al estudiante, la planificación de la enseñanza, la objetividad de la evaluación y la percepción global del desempeño profesoral. Esta orientación coincide con las tendencias internacionales que consideran la opinión estudiantil como una fuente valiosa para valorar aspectos asociados a la experiencia de aprendizaje, la comunicación pedagógica y la organización de la docencia. No obstante, se advierte que los resultados derivados exclusivamente de la percepción estudiantil pueden estar condicionados por factores externos al desempeño académico, razón por la cual recomiendan complementar esta información con otras fuentes de evaluación (Chen, 2021).

La coevaluación representa el componente más complejo del sistema participativo de la UTM. La normativa establece la conformación de comisiones integradas por profesores con afinidad disciplinar, representantes académicos y autoridades universitarias, quienes desarrollan actividades de observación, revisión documental y entrevistas a estudiantes y directivos. Asimismo, los pares académicos realizan visitas presenciales a los espacios donde el docente desarrolla sus actividades, verifican evidencias documentales y elaboran valoraciones cuantitativas y cualitativas del desempeño observado. Este procedimiento se aproxima a los modelos internacionales de revisión por pares, considerados una de las estrategias más robustas para valorar dimensiones pedagógicas, disciplinares y profesionales difíciles de capturar mediante cuestionarios estandarizados (Kaharuddin et al. (2022).

La participación también se manifiesta en la distribución de ponderaciones asignadas a cada actor evaluador. En la función docente, por ejemplo, la heteroevaluación estudiantil representa el 40 % de la valoración final, mientras que la autoevaluación, la evaluación por pares y la evaluación de directivos aportan cada una el 20%. Esta estructura evidencia una búsqueda de equilibrio entre la percepción estudiantil y los juicios emitidos por especialistas y autoridades académicas. Desde una perspectiva comparada, el modelo presenta similitudes con los enfoques de evaluación 360°, ampliamente utilizados en educación superior durante la última década. En este modelo el desempeño se construye a partir de múltiples observadores y no exclusivamente desde relaciones jerárquicas. Investigaciones recientes señalan que

este tipo de modelos favorecen la legitimidad de los procesos evaluativos, incrementan la aceptación de los resultados por parte del profesorado y contribuyen al fortalecimiento de una cultura institucional de mejora continua (Calatayud, 2021; Teane, 2025).

La calidad y la mejora continua constituyen principios explícitos dentro del sistema de evaluación del desempeño docente de la UTM. El análisis de contenido de la normativa revela que la evaluación se concibe como una herramienta orientada a identificar oportunidades de perfeccionamiento institucional. Esta orientación se evidencia en la definición de autoevaluación contenida en el *Reglamento de Participación Estudiantil*, donde se establece que dicho proceso tiene como finalidad identificar sus fortalezas y debilidades, con el objetivo de emprender acciones de mejoramiento continuo y de aseguramiento de la calidad. La presencia de este principio resulta consistente con las tendencias contemporáneas de evaluación en educación superior, las cuales han desplazado progresivamente los enfoques centrados en el control hacia modelos orientados al aprendizaje organizacional y al fortalecimiento permanente de la calidad académica (Carranco et al., 2025).

La identificación de fortalezas y debilidades constituye uno de los principales mecanismos mediante los cuales la evaluación contribuye a la mejora institucional. La normativa analizada establece que los procesos de autoevaluación deben generar información relevante sobre las problemáticas académicas. Lo anterior permite conocer las áreas susceptibles de fortalecimiento y aquellas que requieren intervención institucional. Asimismo, se reconoce que los resultados obtenidos deben servir de base para la toma de decisiones y para la formulación de acciones correctivas y preventivas orientadas al perfeccionamiento de los procesos universitarios. Esta concepción coincide con los planteamientos de la literatura reciente, que considera la retroalimentación derivada de la evaluación como un elemento esencial para el desarrollo profesional docente y para la consolidación de culturas institucionales de calidad. Según Kaharuddin et al. (2022), los sistemas de evaluación generan mayores impactos cuando los resultados son utilizados para promover procesos reflexivos y no únicamente para fines administrativos o de control.

Otro componente relevante de la mejora continua es la vinculación entre evaluación y desarrollo profesional. El *Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico* establece mecanismos para valorar el cumplimiento de las funciones académicas. La normativa institucional complementaria reconoce la capacitación permanente como un derecho y una responsabilidad de los servidores universitarios. El Reglamento de las Servidoras y los Servidores de la UTM señala que el personal tiene derecho a recibir formación y capacitación continua y, al mismo tiempo, la obligación de participar en los procesos formativos promovidos por la institución. Esta articulación entre evaluación y capacitación refleja una concepción formativa del desempeño docente, alineada con investigaciones

recientes que destacan la necesidad de utilizar los resultados de la evaluación para diseñar programas de actualización pedagógica, fortalecimiento disciplinar y desarrollo de competencias digitales (Vela, 2023; Guo, 2025).

La mejora continua también se manifiesta mediante mecanismos institucionales de reconocimiento al desempeño sobresaliente. El *Reglamento para el Reconocimiento al Mérito Docente* establece procedimientos específicos para identificar y distinguir a los profesores con mejores resultados académicos, investigativos y de gestión. Se considera como criterio fundamental los resultados obtenidos en la evaluación integral del desempeño. La existencia de incentivos académicos asociados a la evaluación fortalece la legitimidad del sistema y contribuye a promover una cultura institucional orientada a la excelencia. Desde una perspectiva comparada, esta práctica coincide con las recomendaciones formuladas por organismos internacionales de aseguramiento de la calidad. En estas se destaca la importancia de complementar los mecanismos de evaluación con estrategias de reconocimiento y valorización del trabajo académico para favorecer el compromiso profesional y el mejoramiento sostenido de los resultados universitarios (Bates, 2022; Hattie, 2023).

La gobernanza del proceso evaluativo constituye una de las fortalezas del sistema de evaluación del desempeño docente de la UTM. Esta se sustenta en una estructura normativa claramente definida que regula las responsabilidades, procedimientos y mecanismos de control asociados a la evaluación académica. El *Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico* establece los principios, actores, instrumentos y procedimientos que orientan la ejecución del proceso evaluativo. En el documento se proporciona un marco institucional que busca garantizar su legitimidad y coherencia. Entre los principios que sustentan el sistema se encuentran la transparencia, integralidad, pertinencia y objetividad. Estos se orientan a la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación y la interpretación de sus resultados. Esta orientación coincide con las tendencias internacionales de aseguramiento de la calidad, donde la existencia de marcos normativos explícitos constituye un requisito fundamental para fortalecer la confianza institucional y la credibilidad de los procesos de evaluación académica (East, 2021).

La distribución de responsabilidades entre diferentes actores institucionales representa otro componente esencial de la gobernanza del sistema. La normativa asigna funciones específicas a las autoridades académicas, comisiones de evaluación, pares académicos, estudiantes y docentes evaluados. Esto configura una estructura organizativa que favorece la corresponsabilidad en la gestión del proceso. La coevaluación, por ejemplo, es desarrollada por comisiones integradas por docentes y directivos con afinidad disciplinar, mientras que la heteroevaluación involucra la participación estudiantil y la autoevaluación recae directamente en el profesor evaluado. Esta distribución de funciones reduce la concentración de poder evaluativo en un único actor y contribuye a fortalecer la transparencia y la legitimidad de

los resultados. De acuerdo con Çelik (2025), los modelos de gobernanza más efectivos en educación superior son aquellos que articulan múltiples niveles de participación y responsabilidad. De esta forma se favorecen los procesos de rendición de cuentas compartida.

La transparencia del proceso también se manifiesta en la existencia de procedimientos formales para la revisión y apelación de resultados. La normativa institucional contempla mecanismos mediante los cuales los docentes pueden conocer los resultados y presentar recursos cuando consideren que existen inconsistencias en la evaluación. Asimismo, el *Reglamento para el Reconocimiento al Mérito Docente* establece plazos y procedimientos específicos para la presentación de apelaciones. Este garantiza que las decisiones derivadas de la evaluación puedan ser revisadas mediante mecanismos institucionales previamente establecidos. La presencia de estos procedimientos se alinea con las recomendaciones formuladas por los organismos internacionales de aseguramiento de la calidad. Estos consideran la existencia de recursos de revisión y mecanismos de garantía procedimental como elementos esenciales para fortalecer la confianza de la comunidad académica en los sistemas de evaluación (Hernández et al., 2020).

La gobernanza del sistema se evidencia en el uso institucional de los resultados para la toma de decisiones relacionadas con el mejoramiento académico, el reconocimiento al mérito y el fortalecimiento de la calidad universitaria. Los documentos analizados muestran que la evaluación no es un proceso aislado. Se integra a otros instrumentos de gestión académica, tales como los procesos de autoevaluación, los planes de mejora y los mecanismos de reconocimiento institucional. El *Reglamento de Participación Estudiantil* señala que la información obtenida mediante la evaluación debe contribuir a la toma de decisiones y a la elaboración de planes orientados al mejoramiento de la calidad académica. Esta articulación entre evaluación, planificación y aseguramiento de la calidad coincide con los enfoques contemporáneos de gobernanza universitaria, que conciben la evaluación como un instrumento estratégico para la gestión institucional y la mejora continua de los procesos sustantivos de la educación superior (Çelik, 2025; Guo, 2025).

A pesar de las fortalezas identificadas, el análisis del sistema de evaluación del desempeño docente de la Universidad Técnica de Manabí evidencia algunas áreas susceptibles de perfeccionamiento. El modelo incorpora múltiples actores y funciones académicas, pero la normativa analizada muestra un mayor desarrollo procedimental de las dimensiones asociadas a la docencia que de aquellas relacionadas con la investigación, la vinculación con la sociedad y la gestión educativa. Esta situación podría generar diferencias en la profundidad con que se valoran las distintas funciones sustantivas del profesorado. La literatura especializada señala que los sistemas de evaluación más equilibrados requieren criterios e indicadores claramente definidos para cada dimensión del desempeño académico, de modo que todas las contribuciones del docente

reciban una valoración proporcional y transparente (Chávez & Oseda, 2021; OECD, 2022). En este sentido, una línea de mejora consistiría en fortalecer los instrumentos y evidencias destinados a la evaluación de las funciones no docentes. De esta forma se favorece una visión aún más integral del desempeño académico.

Asimismo, aunque la normativa contempla mecanismos de retroalimentación, reconocimiento e identificación de fortalezas y debilidades; se observa la necesidad de explicitar con mayor detalle los procedimientos de seguimiento a los planes de mejora derivados de los resultados de la evaluación. Las tendencias actuales en aseguramiento de la calidad destacan que la efectividad de los sistemas evaluativos depende no solo de la obtención de resultados confiables. Se requiere de su utilización sistemática para orientar procesos de desarrollo profesional, innovación pedagógica y toma de decisiones institucionales. Desde esta perspectiva, la UTM podría fortalecer la articulación entre evaluación, capacitación y seguimiento mediante la definición de indicadores de impacto que permitan valorar la evolución del desempeño docente a lo largo del tiempo y el efecto de las acciones de mejora implementadas. De esta forma la evaluación consolidaría aún más su función formativa y estratégica dentro de los procesos de gestión de la calidad universitaria.

CONCLUSIONES

El análisis de contenido de la normativa institucional permitió constatar que el sistema de evaluación del desempeño docente de la UTM se fundamenta en una concepción integral del quehacer académico. Este incorpora la valoración de las funciones de docencia, investigación, gestión educativa y vinculación con la sociedad. La configuración de la estructura supera los enfoques tradicionales centrados exclusivamente en la actividad docente y favorece una apreciación más amplia de las contribuciones del profesorado a los procesos sustantivos universitarios. Asimismo, la ponderación diferenciada de las funciones evaluadas evidencia una búsqueda de equilibrio entre las diversas responsabilidades académicas que caracterizan el ejercicio docente en la educación superior.

La dimensión participativa constituye uno de los principales atributos del modelo evaluativo analizado. La combinación de autoevaluación, heteroevaluación estudiantil, coevaluación entre pares y evaluación directiva configura un sistema que incorpora perspectivas complementarias sobre el desempeño académico. La participación de diversos actores fortalece la legitimidad de los resultados, favorece la transparencia del proceso y permite obtener una visión más completa del desempeño docente en consonancia con las tendencias contemporáneas de evaluación integral promovidas en el ámbito universitario.

Los resultados evidencian que la evaluación del desempeño docente en la UTM trasciende una función meramente administrativa o de control. Esta se integra con procesos de mejora continua, por lo que asegura la calidad y desarrollo profesional. La identificación de fortalezas y debilidades, la formulación de acciones de mejora, la promoción de la

capacitación permanente y la existencia de mecanismos de reconocimiento al mérito docente reflejan una orientación formativa del sistema evaluativo. Esta articulación contribuye a que los resultados de la evaluación se conviertan en insumos para la toma de decisiones institucionales y para el fortalecimiento de la calidad académica. La gobernanza del proceso evaluativo se sustenta en un marco normativo que define responsabilidades, procedimientos, mecanismos de revisión y formas de utilización de los resultados. La existencia de instrumentos reguladores, instancias de participación y procedimientos de apelación favorece la transparencia y la rendición de cuentas dentro del sistema.

Se reconoce que el presente análisis constituye un punto de partida para profundizar en la percepción de los criterios e instrumentos establecidos por los distintos actores que participan en la evaluación. Asimismo, resulta pertinente examinar la relación entre los resultados evaluativos, las acciones de desarrollo profesional docente y las transformaciones observadas en las prácticas académicas. Lo anterior contribuirá con el papel de la evaluación como mecanismo de transformación y mejora del desempeño académico en la educación superior.

Declaración sobre el uso de inteligencia artificial: durante la preparación del manuscrito se utilizó la herramienta de inteligencia artificial DeepL Write (DeepL SE, disponible en <https://www.deepl.com/write>, acceso en marzo de 2026). Esta se empleó exclusivamente como apoyo para la revisión editorial del texto, incluyendo correcciones ortográficas, gramaticales y de puntuación, así como para la traducción puntual de algunos títulos y referencias bibliográficas originalmente publicadas en idioma inglés. La herramienta no fue utilizada para la redacción de contenidos científicos, la formulación de argumentos, el análisis o interpretación de información, el procesamiento de datos, la elaboración de resultados ni la generación de conclusiones. La totalidad del contenido académico, metodológico y analítico del artículo es responsabilidad exclusiva de los autores.

Contribuciones de autores

Gabriela Rossana Guerrero Aray: Conceptualización, Investigación, Metodología, Análisis, Escritura - Borrador original, Revisión y Edición.

Francisco Antonio Mawyin Cevallos: Conceptualización, Investigación, Metodología, Análisis, Escritura - Borrador original, Revisión y Edición.

Idelisa Esther Castro Bermúdez: Conceptualización, Investigación, Metodología, Análisis, Escritura - Borrador original, Revisión y Edición.

REFERENCIAS

- Acevedo, J. (2009). Conocimiento didáctico del contenido para la enseñanza de la naturaleza de la ciencia (I): El marco teórico. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 6(1), 21-46. https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2009.v6.i1.02
- Altbach, P. & Salmi, J. (Eds.). (2011). *The road to academic excellence: The making of world-class research universities*. The World Bank.
- Bates, T. (2022). *Teaching in a digital age (3rd ed.)*. British Columbia/Yukon PressBook.
- Calatayud, M. (2021). Evaluación docente y mejora profesional. Descubrir el encanto de su complicidad. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 87-100. <https://doi.org/10.15366/riece2021.14.1.005>
- Carranco, S., Montecé, E., Tapia, J., & Velasco, N. (2025). Investigación en la educación superior, caminos hacia la innovación y la calidad académica. Una revisión sistemática. *RECIMUNDO*, 9(2), 489-501. [https://doi.org/10.26820/recimundo/9\(2\).abril.2025.489-501](https://doi.org/10.26820/recimundo/9(2).abril.2025.489-501)
- Çelik, F. (2025). Intelligent-TBLT for EFL Learners' Reading and Writing Skills: A Chaos Complexity Theory Lens. *Computer-Assisted Language Learning Electronic Journal*, 26(7), 23-45. <https://callej.org/index.php/journal/article/view/794>
- Chávez, M. & Oseda, D. (2021). Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5329-5341. https://doi.org/10.37811/cl_rm.v5i4.692
- Chen, K. (2021). The effects of technology-mediated TBLT on enhancing the speaking abilities of university students in a collaborative EFL learning environment. *Applied Linguistics Review*, 12(2), 331-352. <https://doi.org/10.1515/applirev-2018-0126>
- Choez, P. (2024). Éxito del desempeño docente mediante la planificación didáctica. *Cienciama. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(18), 391-404. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1307>
- Cipagauta, M. (2019). La evaluación docente en educación superior: características y desafíos. *Entorno*, 68(2019), 105-110. <https://revistas.utec.edu.sv/index.php/entorno/article/view/604>
- Consejo de las Universidades del Subsistema Tecnológico. (2024). *Nuevo modelo educativo en las universidades del subsistema tecnológico*. Universidad Tecnológica de Corregidora. <https://utecorregidora.edu.mx/wp-content/uploads/2024/10/Nuevo-Modelo-Educativo.pdf>
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B. & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97-140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- East, M. (2021). *Foundational principles of task-based language teaching*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003039709>
- Guo, C. (2025). Interactive music learning environment: Development of musical perception of students using sound maps. *Interaction Studies*, 26(1), 1-23. <https://doi.org/10.1075/is.24026.guo>
- Harvey, L. & Williams, J. (2010). Fifteen Years of Quality in Higher Education (Part Two). *Quality in Higher Education*, 16(2), 81-113. <https://doi.org/10.1080/13538322.2010.485722>
- Hattie, J. (2023). *Visible learning: The sequel: A synthesis of over 2,100 meta-analyses relating to achievement*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003380542>
- Hernández, E. A. & Paz, L. E. (2025). Educar en el deseo o el deseo de educar: reflexiones sobre la pedagogía como encuentro transformador. *Praxis Pedagógica*, 25(38). <https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.25.38.2025.1-7>
- Hernández, E. A., Paz, L. E. & Pérez, R. M. (2020). The role of audiovisual production researcher in the treatment of audiovisual documentation. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 15(153), 55-71. <https://doi.org/10.15178/va.2020.153.55-71>
- Imberón, F. & Canto, P. (2013). La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica. *Revista Electrónica Sinéctica*, 41(2013), 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/998/99828325009.pdf>
- Kaharuddin, Mardiana, Ahmad, D., & Indah, A. (2022). [WA1.1]Examining the skill in writing descriptive text among Indonesian learners of English: The effects of task-based language teaching (TBLT). *Journal of Language Teaching and Research*, 13(1), 46-57. <https://doi.org/10.17507/jltr.1301.06>
- Linares, E., García, A. & Martínez, L. (2021). La profesionalización docente: nuevos retos para los docentes de educación superior en la UPIBI del IPN. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), 1-22. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.857>
- Mejía, R. (2026). Modelo evolutivo de evaluación profesoral e institucional para la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje. *Innovare Revista De Ciencia Y tecnología*, 15(1), 1-8. <https://doi.org/10.69845/innovare.v15i1.580>
- OECD. (2022). *Education policy outlook 2022: Transforming pathways for lifelong learners*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2022_c77c7a97-en.html
- Paz, L. E., Murgas, R. M., Severiche, C. A., & Cantillo, I. M. (2025). Competencias Pedagógicas Docentes en Educación Básica: Estudio de Caracterización y Diagnóstico. *Diálogos Abiertos*, 4(2), 40-50. <https://doi.org/10.32654/DialogosAbiertos.4-2.3>
- Paz, L. E., Rubí, A. & Hernández, E. A. (2022). Constructivismo y fomento del aprendizaje autónomo para la enseñanza a distancia en el bachillerato. *Revista Mexicana de Bachillerato a Distancia*, 28(14), 1-12. <https://doi.org/10.22201/cuaieed.20074751e.2022.28.83383>
- Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S. & Nevgi, A. (2007). The effect of pedagogical training on teaching in higher education. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 557-571. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.013>
- Spooren, P., Brockx, B. & Mortelmans, D. (2013). On the Validity of Student Evaluation of Teaching: The State of the Art: The State of the Art. *Review of Educational Research*, 83(4), 598-642. <https://doi.org/10.3102/0034654313496870>
- Teane, F. (2025). Tools of the trade: Teachers' qualifications as a contributory factor towards quality teaching and learning of life sciences. *South African Journal of Education*, 45(2), S1-S11. <https://journals.co.za/doi/epdf/10.15700/saje.v45ns2a2576>
- UTM. (2014a). *Manual de procesos del sistema de evaluación del desempeño docente*. Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Universidad Técnica de Manabí.
- UTM. (2014b). *Manual de usuario del sistema de evaluación de desempeño docente: Perfil autoridad (coordinador, vicedecano y decano)*. Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Universidad Técnica de Manabí.
- UTM. (2014c). *Manual de usuario del sistema de evaluación de desempeño docente: Perfil docente*. Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Universidad Técnica de Manabí.
- UTM. (2014d). *Manual de usuario del sistema de evaluación de desempeño docente: Perfil estudiante*. Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Universidad Técnica de Manabí.
- UTM. (2017). *Reglamento de participación estudiantil en los procesos de autoevaluación y aseguramiento de la calidad de la carrera de Medicina*. Honorable Consejo Universitario. Universidad Técnica de Manabí.
- UTM. (2018). *Reglamento para el reconocimiento al mérito docente*. Honorable Consejo Universitario. Universidad Técnica de Manabí.
- UTM. (2021). *Reglamento de evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Técnica de Manabí*. Honorable Consejo Universitario. Universidad Técnica de Manabí.
- Vela, N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3), 129-148. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941>