



DOCENTES QUE TRANSFORMAN:

Evaluación y calidad



DOCENTES QUE TRANSFORMAN:

Evaluación y calidad



DOCENTES QUE TRANSFORMAN: EVALUACIÓN Y CALIDAD

- ©Luis Edison Arellano Cabascango
- ©Leidy Estefany Santi Prado
- ©Katya Mercedes Cabezas Cuero
- ©Diana Estefanía Calispa Pacheco
- ©Yadyra Maribel Manosalvas Velasco
- ©Sandra Elizabeth Mediavilla Mediavilla
- ©Gabriela Gisela Morillo Estrada
- ©Carla Isabel Ramírez Mina
- ©Diana Amparo Rodríguez Robles
- ©Wendy Anabella Ruiz Andrade

Casa Editorial Sin Fronteras CESFRO SAS.
70 pág. / Formato A5
Cuenca - Ecuador

Primera Edición Digital
Publicado el 10 de Octubre de 2025

ISBN: 978-9942-7439-5-4
DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.17364235>

Docentes que transforman: Evaluación y Calidad

Autores:

©Luis Edison Arellano Cabascango
©Leidy Estefany Santi Prado
©Katya Mercedes Cabezas Cuero
©Diana Estefanía Calispa Pacheco
©Yadyra Maribel Manosalvas Velasco
©Sandra Elizabeth Mediavilla Mediavilla
©Gabriela Gisela Morillo Estrada
©Carla Isabel Ramírez Mina
©Diana Amparo Rodríguez Robles
©Wendy Anabella Ruiz Andrade

Dra. Jackeline Pazmay Galarza
Director General

Mgtr. Nicolás Isea Araque
Jefe Editor

Tec. Winston Morán Párraga
Diagramación y Diseño

Mgtr. Yusmary Mora de Isea
Revisión de estilo

Primera edición Septiembre de 2025 - Publicación digital

Casa Editorial Sin Fronteras CESFRO S.A.S.
Correo: editorial@cesfro.org
Cuenca-Ecuador

**Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartir Igual
4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0).**

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	v
PRÓLOGO	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: CONCEPTOS DE EVALUACIÓN SUPERIOR	3
Importancia de la evaluación para la transformación docente	5
Claves de la importancia de la evaluación docente	7
Impacto de la evaluación en la transformación docente	8
Principios y enfoques de calidad educativa	9
Principios de calidad educativa	10
Enfoques de calidad educativa	11
Relación entre evaluación del personal docente y aprendizaje significativo	12
El papel del docente transformador en los procesos de evaluación	15
Reflexiones sobre el proceso de evaluación docente	15
CAPÍTULO II: MODELOS INTERNACIONALES, NORMATIVAS Y CRITERIOS PARA LA CALIDAD.....	17
Modelos internacionales y nacionales de evaluación docente	20
Normativas y estándares de calidad (ISO 21001, marcos locales)	23
Normativas y Estándares de Calidad para la Evaluación Docente: Convergencia entre la ISO 21001 y los Marcos Locales en el Contexto Ecuatoriano	24
Evaluación integral: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en el personal docente.....	25
La autoevaluación en docentes	26
La coevaluación en docentes	27
Heteroevaluación en docentes	27
Indicadores clave para la evaluación docente en educación superior	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA EN LA EVALUACIÓN DOCENTE.....	31

Enfoques metodológicos de la evaluación	33
Paradigmas de evaluación docente	35
Diseño y validación de instrumentos de evaluación	38
Etapas en el diseño de instrumentos de evaluación docente	39
Planificación y definición de dominios.....	39
Especificación de criterios e indicadores	39
Elaboración del instrumento y sus reactivos	40
Validación y revisión	40
Consideraciones éticas y logísticas	40
Procesos participativos y actores de la evaluación.....	41
CAPÍTULO IV: DIMENSIONES E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	44
Dimensión pedagógica: estrategias, recursos y planificación	46
Dimensión relacional: comunicación, empatía y clima de aula	47
Dimensión profesional: desarrollo académico y producción científica	48
Evaluación de competencias genéricas y específicas	49
Evaluación de competencias	51
Instrumentos utilizados en la evaluación docente.....	52
CAPÍTULO V: INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA.....	55
Procesos de retroalimentación y formación docentes	57
Gestión institucional para el aseguramiento de la calidad	58
Fundamentos del Aseguramiento de la Calidad	60
El docente como agente de cambio en la educación superior	60
CONCLUSIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre evaluación docente y aprendizaje significativo	14
Tabla 2 Modelos de evaluación docente	22
Tabla 3 Enfoques y paradigmas de la evaluación docente.....	37
Tabla 4 Procesos y actores de la evaluación docente	43
Tabla 5 Dimensiones e instrumentos de la evaluación docente	53

PRÓLOGO

En un tiempo de profundas y veloces transformaciones para la educación superior, “Docentes que transforman: evaluación y calidad” se erige como un faro académico imprescindible para quienes creen en el poder de la docencia como agente de cambio y motor de calidad en las instituciones universitarias. Desde la Casa Editorial Sin Fronteras y bajo la dirección de un equipo con reconocida trayectoria, esta obra reúne reflexiones, análisis y propuestas sobre el lugar que ocupa la evaluación en la profesionalización docente y en la mejora sostenida de los procesos educativos.

La obra que el lector tiene en sus manos no es solo una guía técnica sobre métodos e instrumentos de evaluación docente, sino una invitación a repensar el acto educativo desde una perspectiva transformadora. Los autores exploran en profundidad las dimensiones pedagógicas, relacionales y profesionales del quehacer docente, y plantean cómo una evaluación bien concebida puede y debe convertirse en palanca para el desarrollo académico, la innovación y la inclusión. La riqueza de perspectivas y la sistematización de buenas prácticas convierten este libro en referencia obligada para directivos, docentes, investigadores y diseñadores de políticas educativas.

Cabe destacar la manera en que el texto aborda los desafíos contemporáneos: la centralidad del aprendizaje significativo, la importancia del feedback formativo, la actualización frente a las competencias digitales y la urgencia de una cultura institucional de calidad. En sus páginas, se articulan con claridad normativa tanto la internacional como los marcos locales, y se discute el papel insustituible del docente en la construcción de una universidad ética, crítica y socialmente relevante.

Más allá de los procedimientos y modelos, el libro destaca la dimensión humana de la evaluación: su potencial para dignificar la labor docente, estimular la creatividad y fortalecer el sentido de pertenencia a comunidades académicas diversas. El lector encontrará aquí una visión equilibrada que conjuga el rigor metodológico con la vocación transformadora, mostrando cómo la evaluación, la innovación y la formación continua se entrelazan para forjar instituciones resilientes y profesorado comprometidos.

En definitiva, este libro es una aportación valiosa y oportuna para el contexto actual, donde evaluar implica no solo medir competencias, sino activar procesos de diálogo, autorreflexión y mejora constante. Leerlo es abrir puertas a nuevas preguntas y desafíos, pero sobre todo, es una invitación a ejercer la docencia con pasión crítica y saber que, desde cada aula, se puede incidir en la transformación de nuestro tiempo.

Msc. Nicolás Isea Araque

INTRODUCCIÓN

La educación superior atraviesa un momento de transformación global donde el rol del docente y los procesos de evaluación cobran especial relevancia para garantizar la calidad y pertinencia del aprendizaje universitario. Este libro se concibe como una respuesta reflexiva y propositiva a los retos contemporáneos de la gestión educativa, integrando marcos normativos internacionales, regulaciones locales, experiencias institucionales y principios pedagógicos que hoy orientan la profesionalización docente y la mejora continua.

La obra se fundamenta en una visión multidimensional de la evaluación del desempeño docente, alejándose de enfoques meramente administrativos para abordar el proceso como un pilar estratégico en la construcción de comunidades académicas críticas, innovadoras y socialmente comprometidas. Se propone un modelo integral que abarca la valoración de competencias pedagógicas, relacionales y profesionales, así como la incorporación de mecanismos participativos y herramientas confiables para obtener información relevante desde la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

Justificar y reconfigurar la evaluación docente implica reconocer el impacto de la retroalimentación formativa, la importancia de la formación continua y el valor de la participación activa de todos los actores educativos. En este sentido, el libro presenta un análisis riguroso de los instrumentos empleables, los momentos y los criterios de calidad, así como orientaciones para la adaptación a contextos diversos y necesidades locales, siempre con el propósito de contribuir al desarrollo profesional de los educadores y la excelencia institucional.

El enfoque adoptado se apoya en la sistematización bibliográfica, el análisis de casos ecuatorianos y experiencias internacionales, la reflexión ética y la propuesta de rutas metodológicas para fortalecer el clima institucional de calidad. En cada capítulo se discuten los principios de inclusión, equidad, transparencia y relevancia, indispensables para consolidar una

educación superior comprometida con el bienestar social y la formación integral de sus estudiantes.

A lo largo del texto, el lector encontrará fundamentos conceptuales, marco legal, ejemplos de aplicación, recomendaciones, estudios comparativos, opiniones expertas y reflexiones sobre el futuro de la profesión docente. Esta estructura facilita el acceso ordenado y crítico a los distintos temas, propiciando la apropiación de herramientas que permitan transformar la práctica educativa y responder a los desafíos del siglo XXI.

En definitiva, el libro “Docentes que transforman: evaluación y calidad” invita a docentes, directivos, investigadores y estudiantes a pensar la evaluación como un proceso dinámico, formativo y participativo, capaz de elevar el nivel académico, fomentar el liderazgo pedagógico y fortalecer la misión social de la universidad contemporánea.



CAPÍTULO I

CONCEPTOS DE EVALUACIÓN SUPERIOR



En las últimas décadas, el ámbito de la educación superior en Ecuador ha sufrido una transformación enfocada en establecer una cultura de evaluación, la cual es entendida como un proceso activo que promueve la responsabilidad social y el continuo progreso en las instituciones. Esta evolución ha sido impulsada por reformas legales, especialmente la Ley Orgánica de Educación Superior, que ha establecido la calidad como un principio esencial en la educación superior del país y ha colocado la evaluación como un elemento fundamental para garantizar el cumplimiento de los estándares y la rendición de cuentas de las instituciones (Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, 2023).

El concepto de calidad educativa ha cambiado en respuesta a las necesidades de la sociedad y las exigencias del contexto global. Así, en el ámbito de la educación superior, la calidad se ve no solo como un objetivo institucional, sino también como un proceso de mejora interna y construcción conjunta, donde tanto actores internos como externos colaboran para asegurar la relevancia, eficiencia y equidad en la educación en todos sus niveles (Guanotuña et al., 2024). Los nuevos modelos de evaluación de calidad sugieren indicadores que son flexibles, validados y adaptados, permitiendo que la gestión se ajuste a las características de cada institución y fomentando la mejora de los procesos de formación e investigación (Garavito et al., 2022).

Uno de los aspectos clave para lograr una educación de calidad es el fortalecimiento del papel del docente, quien se considera un componente activo en el desarrollo de la sociedad del conocimiento. Para Lule et al., (2023) el docente moderno actúa como orientador, mediador y formador de ciudadanos críticos, cuyo impacto en lo socioeducativo va más allá del aula, influyendo en actitudes éticas, transformación social y justicia educativa; de esto depende, en gran medida, la educación integral de los estudiantes y el cumplimiento de la responsabilidad social de las instituciones.

La evaluación del docente está alineada con el marco normativo vigente y con los modelos establecidos por organismos nacionales como el CACES, los cuales determinan criterios y estándares tanto cualitativos como cuantitativos para los procesos de acreditación (CACES, 2023). Estos marcos normativos consideran

tanto aspectos administrativos como académicos, dando prioridad a la creación de entornos que favorezcan el aprendizaje y garantizando que exista una gestión educativa transformadora orientada a la calidad, inclusión y responsabilidad social (Plaza et al., 2024).

Uno de los desafíos más importantes hoy en día es asegurar que los procesos de evaluación docente vayan más allá de la simple supervisión y fomenten auténticos retos de innovación pedagógica, crecimiento profesional y mejora continua. Por lo tanto, se necesita una visión amplia que combine la autoevaluación crítica, la retroalimentación integral y la dedicación a avanzar hacia una verdadera cultura de calidad educativa, capaz de abordar los retos y complejidades de la educación actual en Ecuador.

Importancia de la evaluación para la transformación docente

La relevancia de la evaluación en el cambio educativo se encuentra en su potencial para promover el desarrollo continuo, la profesionalización y la adaptación de la enseñanza, enfrentando los retos actuales de la calidad educativa en diversos entornos (Llerena et al., 2025). A continuación, se presenta esta sección profundizando en su justificación, principales aportes y sugerencias fundamentadas en estudios recientes relacionados con esta área de estudio.

Para Lalama et al., (2025) la evaluación del docente es una herramienta clave para fomentar el crecimiento profesional, ya que permite identificar tanto las fortalezas como las debilidades en la práctica de la enseñanza y guiar decisiones que busquen mejorar la calidad educativa. En el marco ecuatoriano, la adopción sistemática de evaluaciones ha facilitado un enfoque reflexivo, crítico y flexible, tanto a nivel institucional como individual, donde los resultados de la autoevaluación y la retroalimentación juegan un papel fundamental. Esta práctica promueve la creación de espacios de aprendizaje más efectivos y favorece la continua actualización de los educadores frente a nuevas estrategias didácticas y tecnológicas (Piaguage et al., 2024).

El cambio educativo, impulsado por la evaluación, se refleja en la mejora constante de las habilidades necesarias para manejar el aula, fomentar el trabajo en equipo y aplicar estrategias didácticas adecuadas. Para Curipaco (2025) las evaluaciones bien adaptadas y justas ayudan a fortalecer la autonomía profesional, fomentan el liderazgo en el aula y respaldan la adaptación a realidades marcadas por la diversidad y desigualdades socioeconómicas. Además, la evaluación impulsa tanto la formación inicial como la continua, enfatizando en las competencias digitales y habilidades socioemocionales que son esenciales para enfrentar los desafíos del siglo XXI (Lalama et al., 2025).

La retroalimentación, aunque considerada una de las partes más débiles del proceso evaluativo, tiene un impacto considerable en el desarrollo del docente. Cuando es oportuna, clara y específica, facilita la reflexión sobre la práctica, el perfeccionamiento de métodos y la implementación de innovaciones educativas. Para potenciar sus efectos, esta retroalimentación debe estar conectada a oportunidades accesibles de desarrollo profesional, formación continua y apoyo pedagógico, asegurando que los educadores puedan convertir los resultados en acciones concretas de mejora (Welson et al., 2025).

El efecto positivo de la evaluación de los docentes en la calidad educativa se refleja en la percepción de los estudiantes sobre la efectividad de la enseñanza, la retención y el rendimiento académico. Investigaciones recientes señalan que al vincular sistemáticamente la evaluación con políticas de desarrollo profesional y canales de comunicación colaborativos se fomenta una cultura institucional propensa al crecimiento y la innovación (Llerena et al., 2025). Por tal motivo, se sugiere adaptar los procesos de evaluación al contexto, fortalecer la transparencia y participación de los educadores, y asegurar la adecuación de los criterios utilizados (Lalama et al., 2025).

La evaluación del personal docente no solo es un procedimiento administrativo, sino una base estratégica para la transformación educativa y el desarrollo humano y profesional de los educadores. Su correcta ejecución potencia una educación inclusiva y de calidad, orientando las iniciativas institucionales hacia la

consecución de aprendizajes significativos y el bienestar de toda la comunidad educativa (Curipaco, 2025).

Claves de la importancia de la evaluación docente

Las claves de la importancia de la evaluación docente pueden resumirse en seis puntos principales, partiendo de las tendencias contemporáneas de educación superior, que presenta una evolución permanente, ajustada a los cambios en el paradigma educativo, orientado principalmente por los avances en el área de la tecnología y los entornos virtuales asociados a la educación:

- Permite identificar y atender debilidades en la práctica pedagógica, eficaz para corregir actitudes y metodologías que afectan el aprendizaje significativo del estudiantado.
- Ofrece información relevante para la toma de decisiones institucionales respecto a planes de mejora, capacitación docente y fortalecimiento de competencias profesionales.
- Es fundamental para garantizar la calidad y la equidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que fomenta la adaptación de estrategias a las necesidades reales, incluyendo la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Fomenta el desarrollo y consolidación de habilidades blandas (como la empatía, comunicación, responsabilidad y adaptabilidad), esenciales para la integración efectiva del docente en el aula y el contexto cambiante de la educación contemporánea.
- Refuerza la formación continua, impulsando a los docentes a actualizarse y perfeccionarse, lo que fortalece la innovación educativa y la adecuación a los cambios tecnológicos y sociales.
- Contribuye al ambiente de respeto, confianza y colaboración en la comunidad educativa, mejorando la satisfacción tanto de estudiantes como de docentes, y elevando el nivel de los servicios educativos ofrecidos (Calatayud, 2021).

Cada uno de estos aspectos demuestra que la evaluación docente trasciende lo administrativo, constituyéndose en un instrumento estratégico para transformar y elevar la calidad educativa en todos sus niveles proyectándose hacia los diferentes estándares de calidad en favor de los procesos de aprendizaje.

Impacto de la evaluación en la transformación docente

La influencia de la evaluación en la transformación del profesorado es considerable, sobre todo cuando se concibe como un proceso continuo y holístico en el ámbito de la educación superior. La evaluación del docente facilita la identificación de debilidades y fortalezas en la práctica profesional, promoviendo ajustes en la metodología y el fortalecimiento de competencias esenciales para una enseñanza creativa y compasiva (Liriano, 2024).

Uno de los principales beneficios de la evaluación es su efecto en el aprendizaje profundo y la calidad de la educación. A través de la retroalimentación que se obtiene de la evaluación, los educadores pueden ajustar sus métodos de enseñanza, adaptarse rápidamente a las necesidades cambiantes de los alumnos y renovar sus conocimientos y materiales didácticos. Además, esta práctica estimula la inclusión de habilidades interpersonales, como la comunicación, empatía, trabajo en equipo y flexibilidad, que son cruciales en contextos educativos variados y desafiantes.

- Los educadores pueden, mediante la valoración, fomentar principios como la comprensión, la interacción y el profesionalismo, además de desarrollar competencias blandas cruciales para el apoyo y la dirección en el ámbito educativo.
- Al organizarse en áreas como el clima educativo, el dominio de contenidos y la relación entre el docente y el estudiante, la valoración facilita la adaptación de las mejoras y atender de manera más eficiente las necesidades particulares de los alumnos y del contexto educativo.

- Las conclusiones de la valoración impactan de forma directa en la independencia profesional del educador y en la satisfacción de la comunidad escolar, convirtiéndolo en el protagonista de su propio crecimiento y un agente dinámico de cambio institucional.
- La valoración, considerada como un proceso sistemático y educativo, transforma al educador en un facilitador y un impulsor, capaz de fomentar aprendizajes valiosos y de responder con eficacia e innovación a los desafíos contemporáneos de la educación universitaria (Mula et al., 2021).

Principios y enfoques de calidad educativa

La educación de calidad se ha convertido en un pilar clave para el avance y renovación de las instituciones de educación superior en la actualidad. A medida que las necesidades sociales, tecnológicas y profesionales cambian, la administración de la calidad educativa se sitúa en el centro de la misión de cada institución, dirigiendo todos los procedimientos hacia la excelencia académica y la mejora constante.

Este término, que es dinámico y complejo, incluye la relevancia de los contenidos del currículo, la renovación de los procesos de enseñanza y la aplicación de sistemas de evaluación, tanto a nivel institucional como individual. Asimismo, implica el compromiso de profesores, alumnos y directivos en el desarrollo de ambientes inclusivos, justos y participativos, donde la formación de ciudadanos capaces y críticos es un objetivo esencial (Espino et al., 2023).

Por esta razón, los principios y enfoques de la calidad educativa no solo establecen las metas de cada institución, sino que también orientan la incorporación de valores, prácticas y metodologías pedagógicas activas y reflexivas, enfocadas en la innovación y el desarrollo humano integral. Estos principios incluyen la equidad, la inclusión, la relevancia en el ámbito social y profesional, la transparencia en la gestión, la participación activa de la comunidad educativa y la búsqueda constante de mejoramiento y perfección (Espino et al., 2023).

En este marco, la definición de calidad se adapta a diferentes enfoques pedagógicos, modelos internacionales de gestión, integración de la tecnología y las normativas legales del país. No obstante, todas estas perspectivas coinciden en resaltar la importancia de una educación significativa, la autorreflexión de los docentes y la formación continua como aspectos fundamentales para asegurar un impacto positivo en la educación superior (Espino et al., 2023; Méndez et al., 2024).

Principios de calidad educativa

- **Inclusión y equidad.** La calidad educativa debe estar basada en el acceso igualitario a servicios que consideren la diversidad y las necesidades específicas de todos los estudiantes, independientemente de su contexto social, condiciones o discapacidades.
- **Mejora continua.** Los sistemas educativos de calidad promueven la revisión constante de los procesos formativos y administrativos, a través de la evaluación sistemática de docentes, currículos y el entorno institucional, con el fin de identificar oportunidades de perfeccionamiento y desarrollo institucional.
- **Pertinencia y relevancia.** La formación debe responder a las necesidades y expectativas del entorno social, cultural y laboral actual, asegurando que los aprendizajes sean significativos y útiles para la inserción profesional y la vida ciudadana.
- **Enfoque centrado en el estudiante.** El estudiante es el eje principal del proceso educativo, lo que implica adaptar metodologías, estrategias y recursos pedagógicos para fomentar la participación activa y el aprendizaje significativo.

Transparencia y rendición de cuentas. Las instituciones deben ser responsables ante la sociedad sobre los resultados académicos y administrativos, asegurando procesos claros y auditables en la

planificación, ejecución y evaluación educativa (Espino et al., 2023; Méndez et al., 2024).

Enfoques de calidad educativa

- Gestión basada en normas internacionales. Modelos como la ISO 21001 se han implementado para estructurar y certificar la gestión de calidad en instituciones educativas, enfocándose en la satisfacción de los estudiantes y el desarrollo de competencias docentes.
- Evaluación integral del desempeño. Incluye la valoración de competencias, habilidades blandas, nivel de actualización, aptitudes éticas y relacionales de los docentes, con mecanismos de retroalimentación periódica para asegurar la excelencia educativa.
- Adaptación a contextos y tecnologías. La calidad educativa debe responder a los cambios en el entorno, integrando innovación metodológica y nuevas tecnologías en la práctica institucional y pedagógica.

Participación y liderazgo pedagógico. La gestión de calidad promueve la participación de toda la comunidad educativa, fomentando el liderazgo de docentes y directivos en la toma de decisiones orientadas a la mejora y la innovación (Espino et al., 2023; Méndez et al., 2024).

Estos principios y enfoques permiten que la calidad educativa se constituya en un factor diferenciador entre instituciones, garantizando no solo la satisfacción y el éxito estudiantil, sino también el cumplimiento de la misión social y profesional de la educación superior.

La consolidación de enfoques de calidad educativa, basados en normas internacionales como la ISO 21001, ha significado un paso crucial para las instituciones que aspiran a la excelencia y la innovación sostenida. La gestión educativa, estructurada y certificada conforme a estos estándares, permite no solo optimizar procesos y

elevant la satisfacción de los estudiantes, sino que promueve el desarrollo sistemático de competencias docentes y la mejora continua de todos los actores institucionales. Integrar estos enfoques posibilita una cultura de la calidad educativa robusta, sostenible y comprometida con el futuro dentro de todo el personal docente de las instituciones.

Relación entre evaluación del personal docente y aprendizaje significativo

La evaluación docente es concebida, en la actualidad, como una estrategia orientada a la mejora no solo individual, sino institucional, alejándose de enfoques meramente punitivos o administrativos. Diversos estudios señalan que su propósito es "evidenciar las falencias experimentadas en el accionar del profesional durante el desarrollo de las clases" (Gálaz et al., 2019, p. 179), lo que permite adoptar medidas que garanticen una educación integral y pertinente. En este sentido, la evaluación resulta fundamental para la actualización permanente de los docentes, su formación continua y el aseguramiento de la calidad educativa (Olarte et al., 2019; Gómez Valdés, 2019).

La conexión entre la evaluación de los profesores y el aprendizaje significativo ha sido objeto de un extenso análisis en años recientes, estableciendo pruebas que subrayan el efecto directo de una evaluación formativa enfocada en la mejora constante y en la adopción de metodologías activas dentro del ámbito universitario.

La evaluación de los docentes, integrada con la formación y el entrenamiento en metodologías activas, afecta directamente la calidad del proceso educativo y el desarrollo de aprendizajes significativos en los alumnos, gracias a la adaptación de tácticas que posibilitan la adquisición de conocimientos y el fomento de competencias pertinentes (Salas et al., 2025). La investigación de Salas revela que más del 75% de los docentes universitarios utilizan metodologías activas tras recibir evaluaciones y retroalimentación, lo que resulta en

una mejora del rendimiento académico y el aumento de la motivación entre estudiantes.

Investigaciones recientes indican que se presenta una evaluación significativa entre el rendimiento de los docentes, que es evaluado de manera sistemática, y la motivación de los estudiantes universitarios para alcanzar aprendizajes significativos (Rua et al., 2025). Los resultados sugieren que el rendimiento de los docentes tiene un efecto positivo en la motivación tanto intrínseca como extrínseca de los estudiantes, quienes ven en el docente un facilitador de entornos favorables para un aprendizaje transformador y la satisfacción académica.

La capacitación y evaluación de los docentes, particularmente en sus dimensiones disciplinarias y pedagógicas, impactan directamente en la consecución de aprendizajes significativos, como lo demuestran los análisis correlacionales realizados en contextos de educación básica y superior (Castro, 2024). En estos análisis, se identificó la dimensión disciplinar como el factor más determinante, destacando la necesidad de mejorar los procesos de evaluación docente para fomentar la innovación y elevar la calidad del aprendizaje.

Además, Gonzabay et al., (2025) enfatizan que la revisión y modernización de metodologías, surgidas de las evaluaciones docentes, facilitan la implementación continua de estrategias didácticas centradas en el estudiante y orientadas hacia el aprendizaje vital. El análisis sistemático subraya la urgencia de impulsar prácticas evaluativas auténticas y formativas que propicien la reflexión entre docentes y la transformación de enfoques tradicionales hacia modelos que sean activos e inclusivos.

Finalmente, Gonzales (2022) presenta evidencias cuantitativas que demuestran que el rendimiento de los docentes se relaciona de manera significativa y positiva con el logro de aprendizajes en estudiantes universitarios, validando la eficacia de sistemas de evaluación integrales y transparentes para fortalecer el aprendizaje significativo y la calidad educativa en la educación superior.

Tabla 1
Relación entre evaluación docente y aprendizaje significativo

Aspecto de la Relación	Evaluación del Personal Docente	Aprendizaje Significativo (En el Alumno)
Definición	Proceso sistemático para medir la calidad de las prácticas de enseñanza, la competencia y el desarrollo profesional del docente.	Proceso donde el estudiante relaciona la nueva información de manera sustantiva y no arbitraria con los conocimientos y experiencias que ya posee.
Foco de la Evaluación	Prácticas Pedagógicas: Diseño de actividades, uso de metodologías activas, gestión del aula, feedback constructivo.	Comprensión Profunda: Adquisición de conceptos, habilidades para la resolución de problemas, aplicación del conocimiento en nuevos contextos.
Aporte Causal al Aprendizaje	Identifica las fortalezas para replicarlas y las necesidades de desarrollo (ej. falta de uso de estrategias activas) para corregirlas.	Es el resultado deseado de una práctica docente de alta calidad. Sin un docente competente, el aprendizaje se limita a la memorización.
Metodología Clave Impulsada	Fomenta que el docente utilice la evaluación formativa, el diseño de actividades contextualizadas y el diálogo en el aula.	Se logra mediante la participación activa, la reflexión y la conexión entre lo que se aprende y la realidad.
Indicador de Éxito	Crecimiento Profesional: Evidencia de que el docente mejora sus métodos, actualiza sus conocimientos y desarrolla nuevas competencias pedagógicas.	Transferencia de Conocimiento: El estudiante puede usar lo aprendido en situaciones fuera del aula y retiene la información a largo plazo.
Impacto Final	Mejora Continua de la práctica docente, alineándola con principios constructivistas y centrados en el estudiante.	Desarrollo Integral del estudiante, fomentando el pensamiento crítico, la autonomía y la capacidad de aprender a aprender.

Nota. Tomado y adaptado de Añapa (2024). Estrategia metodológica de evaluación para potenciar el aprendizaje significativo en los estudiantes de quinto año de la EGB.

La tabla sobre la relación entre evaluación docente y aprendizaje significativo reúne los elementos centrales que vinculan dos procesos fundamentales para la mejora educativa. Por una parte, la evaluación del personal docente permite medir y fortalecer prácticas pedagógicas, abriendo espacio al desarrollo profesional mediante la identificación de fortalezas y necesidades de mejora, especialmente en la utilización de estrategias activas y el diseño de actividades contextualizadas (Añapa et al., 2024, p. 20). El aprendizaje significativo, por su parte, se da cuando el estudiante logra conectar la

nueva información con conocimientos previos, desarrollando una comprensión profundo, más allá de la simple memorización.

El papel del docente transformador en los procesos de evaluación

El papel del profesor como agente de cambio en evaluación es crucial para una mejora educativa significativa y duradera. En el contexto actual de la enseñanza, el educador no solo se dedica a transmitir información, sino que se transforma en un catalizador de transformación, capaz de manejar evaluaciones que benefician la calidad del aprendizaje y el desarrollo integral de los alumnos (Puche, 2024).

Este papel implica adoptar métodos reflexivos, colaborativos y enfocados en la mejora constante, donde la evaluación se convierte en una herramienta pedagógica que ayuda a identificar logros y áreas de mejora, así como a ajustar las estrategias de enseñanza según las verdaderas necesidades del grupo. Al fomentar la evaluación formativa y apoyar la autoevaluación junto con la coevaluación, el educador como agente de cambio promueve el pensamiento crítico, la autonomía y la autorregulación en sus estudiantes (Cáceres et al., 2018).

Ser un educador transformador en los procesos de evaluación requiere habilidades de liderazgo pedagógico, capacidad para incorporar tecnología y métodos innovadores, además de una perspectiva inclusiva que responda a la diversidad en el aula; aspectos que no solo favorecen el crecimiento académico, sino también el desarrollo humano y social de los estudiantes (Puche, 2024).

Reflexiones sobre el proceso de evaluación docente

El papel del educador innovador en las evaluaciones es vital para fomentar la creatividad en la enseñanza y mejorar la calidad de la educación. El educador no solo aplica métodos de evaluación, sino que los analiza de manera crítica para transformarlos en ocasiones de aprendizaje, desarrollo profesional y mejora constante tanto para él

como para sus alumnos (Bravo et al., 2025). Este tipo de educador activa la retroalimentación, estimula la reflexión y adapta la evaluación a las particularidades del entorno y los aprendizajes deseados, convirtiéndola en un elemento clave para cambiar las prácticas educativas convencionales.

Los estudios recientes indican que el educador innovador promueve evaluaciones colaborativas y centradas en habilidades, lo que favorece la formación integral de los estudiantes y la transferencia eficaz de conocimientos y destrezas en situaciones reales (Reinoso et al., 2024). Con este enfoque, el profesor introduce innovaciones en las herramientas, técnicas y criterios, fomenta la autoevaluación y la coevaluación, y da prioridad a adaptar la enseñanza en función de los resultados que se obtienen. Asimismo, la tecnología actúa como un intermediario, facilitando la recopilación de evidencias sobre el aprendizaje y haciendo más ágiles y relevantes las retroalimentaciones (Reinoso et al., 2024).

Por otro lado, la literatura reciente enfatiza que la labor transformadora del educador se basa en una actitud reflexiva, en la búsqueda de la mejora continua y en el compromiso con la equidad en la educación. El educador que aborda la evaluación desde un enfoque formativo logra visibilizar y abordar la diversidad en los aprendizajes, asumiendo la responsabilidad de adaptar la metodología y los recursos, identificar dificultades de manera oportuna y promover dinámicas de innovación, incluso en contextos vulnerables y cambiantes (Bravo et al., 2025).

El educador innovador es un actor esencial y agente de cambio en los procesos de evaluación, asegurando que estos no sean solo procedimientos administrativos, sino verdaderos impulsores del desarrollo profesional, la inclusión, la creatividad y la relevancia educativa. Su papel activo y crítico es esencial para integrar la evaluación genuina, la formación continua y el fortalecimiento de comunidades de aprendizaje que respondan de manera eficaz a los retos del siglo XXI (Reinoso et al., 2024; Bravo et al., 2025).



CAPÍTULO II

MODELOS INTERNACIONALES,
NORMATIVAS Y CRITERIOS PARA
LA CALIDAD



La educación de calidad se ha convertido en un desafío clave y un compromiso esencial para las universidades a nivel mundial. Para abordar las crecientes demandas de transparencia, relevancia y excelencia, han surgido normas y modelos internacionales que orientan las políticas de las instituciones y las prácticas educativas en la educación superior. Dichos modelos no son simplemente teóricos, sino que actúan como herramientas fundamentales para evaluar, mejorar y certificar el desempeño del profesorado, fomentando la rendición de cuentas y la mejora continua en todos los niveles (Universidad de León, 2025).

La expansión internacional de la educación y los desafíos que enfrentan las instituciones en el siglo XXI han llevado a la creación de modelos, regulaciones y estándares de calidad reconocidos a nivel global. Normas internacionales, tales como ISO 21001, el modelo EFQM, junto con las pautas de entidades como UNESCO y OCDE, establecen principios y requisitos que guían la gestión holística, la garantía de calidad y la mejora constante de los procesos de enseñanza en todos los niveles (El Universo, 2024).

Los marcos internacionales para la evaluación de la enseñanza, por ejemplo, el programa DOCENTIA en España, el sistema de calidad ENQA en el Espacio Europeo de Educación Superior, y la implementación de la norma ISO 21001 en instituciones educativas, ofrecen marcos de referencia completos que abarcan desde la planificación estratégica institucional hasta las competencias de los profesores y los resultados de aprendizaje (Universidad de León, 2025). Estos modelos subrayan la relevancia de la evaluación como un proceso cíclico que se alinea con una cultura de mejora continua y la formación integral del profesorado, considerando tanto aspectos estratégicos como metodológicos y de resultados.

En América Latina, y específicamente en Ecuador, la evaluación del profesorado ha incorporado directrices de modelos internacionales, pero ha sido adaptada a las realidades locales mediante regulaciones establecidas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) y agencias de acreditación (Espinoza y Rengifo, 2025). Las reformas recientes han permitido la creación de modelos formativos y multidimensionales que priorizan el desarrollo

profesional, la retroalimentación constante y una visión holística de la calidad, integrando no solo conocimientos académicos, sino también habilidades pedagógicas, digitales y socioemocionales en los educadores (Murillo et al., 2024).

La legislación vigente requiere que los procesos de evaluación contemplen la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, incluyendo la voz de los docentes, pares académicos y estudiantes, con el objetivo de desarrollar un sistema más justo, participativo y eficaz (Espinoza y Rengifo, 2025). Estas aproximaciones multidimensionales hacen posible evaluar la gestión administrativa, la investigación, la enseñanza y el compromiso con la comunidad, transformando la evaluación del profesorado en una herramienta efectiva para la toma de decisiones institucionales y para cultivar una cultura organizacional enfocada en la calidad (Universidad de León, 2025).

En este contexto, la elección de indicadores clave es esencial. Aspectos como la organización y planificación de la enseñanza, el desarrollo del proceso educativo, el uso de métodos activos, la innovación en educación, y los resultados en el aprendizaje de los alumnos son tenidos en cuenta en los modelos de referencia, y requieren herramientas adecuadas y confiables para su evaluación y seguimiento. Además, el apoyo pedagógico y la formación constante de los educadores son enfoques sugeridos para asegurar que la evaluación se perciba no como un control superficial, sino como una oportunidad para el crecimiento y el cambio (Espinoza y Rengifo, 2025; Universidad de León, 2025).

Por lo tanto, examinar modelos internacionales, revisar las regulaciones actuales e implementar criterios de calidad que respondan a realidades cambiantes es una labor necesaria para las instituciones. Solo si se conectan estos elementos, la educación superior podrá satisfacer las necesidades sociales y profesionales del siglo XXI, garantizando la relevancia, sostenibilidad e impacto social de sus graduados en el ámbito local y global (Murillo et al., 2024).

La fusión de modelos internacionales, regulaciones nacionales y estándares exigentes forma el fundamento de los sistemas

contemporáneos de evaluación y calidad en la enseñanza. A través de esta estructura, las universidades tienen la posibilidad de fortalecer su misión institucional, adaptarse a las transformaciones y fomentar procesos auténticos de innovación, aprendizaje efectivo y excelencia en la educación.

Modelos internacionales y nacionales de evaluación docente

La valoración de los docentes se ha establecido como un elemento clave en la búsqueda de excelencia educativa tanto a nivel global como local. Modelos como el de Danielson (2013), muy citados por instituciones académicas, definen áreas esenciales de la labor docente: planificación, entorno de clase, enseñanza y responsabilidad profesional, subrayando la necesidad de una gestión holística que vaya más allá de los aspectos puramente administrativos para enfocarse en la mejora continua del aprendizaje escolar (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2017).

En el contexto internacional, los métodos de evaluación docente ponen de manifiesto la necesidad de herramientas que evalúen no solo la gestión del aula, sino también las prácticas relacionadas con el liderazgo profesional y el desarrollo de habilidades socioemocionales y cívicas. Programas como DOCENTIA en Europa evidencian cómo los sistemas de aseguramiento de la calidad y acreditación universitaria han integrado la retroalimentación, el reconocimiento profesional y la participación activa de los diferentes actores educativos en los procesos evaluativos (ANECA, 2025).

A nivel local, los modelos se están transformando hacia propuestas más integradoras y formativas, donde la evaluación docente se efectúa a través de herramientas participativas que capturan la diversidad de prácticas, contextos y realidades de los programas académicos. El enfoque constructivista promovido por entidades como el CACES (Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) fomenta la autoevaluación institucional y la creación de sistemas internos que permiten la mejora continua y la autonomía responsable, estableciendo la evaluación como un proceso

democrático enfocado en el desarrollo profesional de los docentes (Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educativa, 2023).

De esta manera, tanto los modelos internacionales como los nacionales coinciden en que la evaluación docente debe ser completa, útil y formativa, capaz de proporcionar información suficiente para enriquecer la práctica profesional y afrontar los retos estratégicos que presenta la educación en el siglo XXI. La evaluación docente ha sido objeto de múltiples diálogos y revisiones en contextos nacionales e internacionales para establecer sistemas formativos que alienten una educación de calidad.

En el ámbito internacional, se resaltan modelos como el de Danielson, que describen áreas fundamentales en el trabajo educativo planificación, entorno de aula, enseñanza y responsabilidad profesional buscando que la gestión del aula y el liderazgo educativo influyan directamente en un aprendizaje significativo y en el desarrollo integral de los estudiantes (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2017).

Numerosas experiencias internacionales han evidenciado que es esencial la participación activa del profesorado para asegurar procesos formativos exitosos. En naciones como España, el programa DOCENTIA ha fortalecido los sistemas de garantía de calidad a través de evaluaciones entre pares, retroalimentación constante y acreditación universitaria, contribuyendo al reconocimiento y mejora de las competencias docentes (ANECA, 2025). Estos modelos enfatizan la interacción, la integración de los diferentes agentes educativos y el enfoque en los resultados de aprendizaje.

En la región de América Latina, los enfoques adoptados por los países han transitado hacia métodos más constructivos y participativos. Un ejemplo de esto es el CACES en Ecuador, que fomenta la autoevaluación de las instituciones y la integración de indicadores de calidad que reconocen tanto la diversidad como la autonomía de las universidades. Este método integral democratiza el proceso de evaluación y lo ajusta a las verdaderas necesidades y contextos de cada sistema educativo, asegurando así un avance

constante en el ambiente de aprendizaje en todos sus niveles (CACES, 2023).

La interacción entre los modelos internacionales y locales pone de manifiesto que la evaluación de los docentes debe ser completa, útil y formativa. Estas cualidades permiten que la evaluación sea vista no como un simple proceso burocrático, sino como una herramienta clave para el desarrollo continuo, la profesionalización del profesorado y la transformación de la educación en la sociedad actual.

Tabla 2
Modelos de evaluación docente

Modelo	Enfoque	Áreas Evaluadas	Procesos	Participación	Uso
Danielson (EE.UU.)	Integral, formativo y profesional	Planificación, ambiente, instrucción, responsabilidad profesional	Observación, portafolio, autoevaluación	Docente, directivo, pares	Mejora continua, desarrollo profesional
DOCENTI A (España)	Calidad universitaria, acreditación	Docencia, investigación, gestión académico-administrativa	Rúbricas, portafolio, encuestas, valoración de pares	Docente, pares, estudiantes	Certificación, reconocimiento, incentivos
CACES (Ecuador)	Constructivista, participativo	Práctica pedagógica, formación, entorno de aprendizaje	Indicadores, autoevaluación, evaluación interna y externa	Institución, docente	Mejora institucional, acreditación
PISA-OCDE	Competencias para la vida, internacional	Matemática, ciencias, comprensión lectora	Pruebas estandarizadas	Estudiantes (indicador de contexto docente)	Referencia internacional, comparabilidad
SABER-PRO (Colombia)	Calidad de educación superior	Competencias genéricas y específicas, docencia	Pruebas escritas, cuestionarios	Docente, estudiantes	Ascenso profesional, acreditación
Modelo Institucional (UNIR, etc.)	Adaptado, institucional. Enfoque funcional	Lo define cada institución: docencia, gestión, currículo	Autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación	Comunidad educativa	Intervención y mejora interna

Nota. Tomado y adaptado de (Santos, 2012; ANECA, 2025; CACES, 2023).

La comparación presentada resalta la diversidad y el desarrollo de los modelos de evaluación de educadores en diferentes contextos tanto internacionales como nacionales, permitiendo captar detalles en los métodos, herramientas y consecuencias generadas. Por un lado, el modelo de Danielson y DOCENTIA se centran en la totalidad y la profesionalización del rol docente, enfatizando el crecimiento de habilidades específicas y la creación de ambientes educativos respaldados por la retroalimentación y la mejora continua (ANECA, 2025).

Por el otro lado, los enfoques de América Latina, representados por CACES (Ecuador) y SABRE-PRO (Colombia), demuestran una adaptación al contexto, fundamentada en el diálogo participativo, la aplicación de indicadores adecuados y la integración de herramientas flexibles que se ajustan a la diversidad de las instituciones y las profesiones (CACES, 2023). La incorporación de modelos institucionales permite a cada entidad educativa ajustar los parámetros según sus necesidades particulares, asegurando así una mayor adecuación y capacidad de intervención interna (UNIR, 2025).

Normativas y estándares de calidad (ISO 21001, marcos locales)

Las normativas y estándares de calidad, como la ISO 21001 y los marcos locales, son instrumentos estratégicos para garantizar la excelencia educativa y potenciar la mejora continua en las instituciones de educación superior. La norma ISO 21001:2025 establece un marco internacional para los sistemas de gestión de organizaciones educativas (SGOE), permitiendo alinear las políticas institucionales con las necesidades de los estudiantes y grupos de interés, fomentar la inclusión, la equidad y la innovación, y consolidar una cultura organizacional orientada a procesos educativos centrados en el aprendizaje significativo (Ministerio de Educación, 2018).

Para Obregon (2025) la reciente actualización de la norma ISO 21001 refuerza elementos clave, como la evaluación formativa y sumativa, la autoevaluación reflexiva del personal docente y una

mayor coherencia con las prácticas y criterios contemporáneos de calidad en educación. Además, facilitar la integración con otras normativas como la ISO 9001, permitiendo que las instituciones implementen sistemas de gestión únicos que cumplan simultáneamente con requisitos generales de calidad y específicos del sector educativo.

Los marcos locales suelen adaptar estos estándares internacionales, definiendo criterios, procesos y guías específicas para el contexto nacional. De acuerdo con Alegría (2024) en países de América Latina, por ejemplo, los consejos de calidad, ministerios y agencias acreditadoras desarrollan modelos propios considerando principios de accesibilidad, pertinencia social, liderazgo ético y responsabilidad educativa. Estas normativas impulsan la transparencia, la satisfacción de los estudiantes, la consolidación de entornos innovadores y la formación continua de los actores involucrados (Ministerio de Educación, 2018).

La implementación de la ISO 21001 y marcos locales para la calidad educativa fortalece la reputación institucional, facilita la acreditación y permite una gestión dinámica orientada al desarrollo integral del estudiante y al logro de resultados sostenibles en el ámbito académico y social (Jo, 2025).

Normativas y estándares de calidad para la evaluación docente: convergencia entre la ISO 21001 y los marcos locales en el contexto ecuatoriano

La convergencia entre la norma internacional ISO 21001 y los marcos locales ecuatorianos marca un hito en la búsqueda de calidad y excelencia en la evaluación docente. La norma ISO 21001:2025 proporciona una estructura reconocida mundialmente que enfatiza la gestión basada en procesos, la participación de los grupos de interés y la mejora continua de las organizaciones educativas, aplicándose directamente a la gestión del desempeño docente y su evaluación sistemática (Ministerio de Educación, 2018). Esta norma promueve la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, así como la integración de competencias profesionales y valores éticos, buscando

satisfacer las expectativas de todas las partes interesadas, incluyendo docentes, estudiantes y la sociedad (Obregon, 2025).

En el escenario ecuatoriano, la política educativa y el marco normativo han avanzado hacia la institucionalización de los estándares de calidad mediante acuerdos ministeriales y la “Ley Orgánica de Educación Intercultural” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2025). El “Modelo de Construcción de los Estándares de Calidad Educativa” establece parámetros obligatorios y procedimientos específicos para la evaluación docente, alineados con principios de pertinencia, equidad, sostenibilidad y mejora continua. Destaca la articulación entre estándares de aprendizaje, desempeño profesional docente y gestión escolar, integrando las mejores prácticas internacionales con las exigencias locales (Dark, 2025).

Ambos sistemas coinciden en la promoción de procesos formativos y participativos, el fortalecimiento del liderazgo pedagógico y la consolidación de una cultura de rendición de cuentas y transparencia. La incorporación progresiva de la ISO 21001 como referencia técnica en instituciones educativas ecuatorianas fortalece la confianza en los resultados evaluativos, facilita la acreditación y eleva la reputación institucional tanto a nivel nacional como internacional (Cerruto, 2022). La convergencia entre la ISO 21001 y los marcos locales ecuatorianos representa una oportunidad estratégica para garantizar la calidad del desarrollo profesional docente, consolidando una evaluación integral, contextualizada y alineada con estándares globales y nacionales, que responde a las necesidades de la educación en el siglo XXI (Ruiz et al., 2024).

Evaluación integral: Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en el personal docente

La evaluación integral es un proceso sistemático y permanente que considera todas las dimensiones del desempeño profesional, incluyendo docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión académica. Se basa en una metodología 360 grados que involucra múltiples fuentes y agentes: autoevaluación, coevaluación

por pares y directivos, y heteroevaluación realizada por los estudiantes (González, 2023). Esta diversidad busca ofrecer una retroalimentación objetiva y completa, favoreciendo tanto el desarrollo profesional como la mejora continua de la calidad educativa. La evaluación integral del personal docente contempla la convergencia de tres métodos fundamentales: la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación. Estos mecanismos son esenciales para garantizar procesos formativos, transparentes y participativos en el desarrollo profesional de los docentes (Quesada, 2023).

La autoevaluación en docentes

La autoevaluación implica que el propio docente reflexione de manera crítica sobre sus prácticas, competencias y resultados obtenidos, permitiéndole detectar fortalezas y áreas de oportunidad. Favorece la autorregulación y el desarrollo de habilidades metacognitivas, además de fomentar la autonomía profesional y la mejora continua (Quesada, 2023). Dentro de las principales ventajas, se encuentran:

- Promueve autorreflexión, autoconocimiento y autonomía en el aprendizaje docente.
- Permite identificar fortalezas y debilidades propias para planificar el desarrollo profesional.
- Ofrece retroalimentación inmediata y continua, fomentando la mejora profesional (Soncco et al., 2025).

Dentro de las principales desventajas asociadas a la autoevaluación en docentes, se encuentran:

- Puede estar sesgada por falta de objetividad o excesiva autocomplacencia.
- Requiere habilidades reflexivas y honestidad para ser efectiva, no siempre presentes.
- La influencia de factores emocionales (autoestima, inseguridad) puede distorsionar el juicio (Soncco et al., 2025).

La coevaluación en docentes

La coevaluación, por su parte, se realiza entre pares o integrantes de la comunidad educativa, promoviendo el diálogo, la colaboración y la retroalimentación horizontal. Este modelo permite diversificar perspectivas, generar consenso sobre buenas prácticas y fortalecer el clima institucional de acompañamiento y aprendizaje cooperativo (Chuquitarco y Oña, 2016; Quesada, 2023). Dentro de las principales ventajas, se encuentran:

- Fomenta el análisis crítico y la colaboración entre pares docentes o estudiantes.
- Da oportunidad para compartir estrategias de mejora y reconocer fortalezas mutuas.
- Ayuda a comprender la complejidad del proceso de evaluación y desarrolla responsabilidad grupal (Mahum, 2020).

Dentro de las principales desventajas asociadas a la coevaluación en docentes, se encuentran:

- Riesgo de subjetividad por relaciones personales, falta de experiencia o conocimientos; también cuando se desconocen los procesos y responsabilidades que ejecutan los miembros del personal.
- Puede generar conflictos cuando hay discrepancias en la evaluación grupal.
- No siempre resulta clara ni precisa, y tiene mayor complejidad logística que la evaluación tradicional (Mahum, 2020).

Heteroevaluación en docentes

La heteroevaluación se lleva a cabo por agentes externos como directivos, supervisores, estudiantes o incluso familias. Este tipo de evaluación aporta objetividad y validez externa, fortaleciendo la credibilidad de los resultados y facilitando la toma de decisiones en los procesos de acreditación, promoción y desarrollo institucional

(Quesada, 2023). Este tipo de evaluación reduce el sesgo existente en los procesos anteriores y genera una sensación de mayor transparencia. Dentro de las principales ventajas, se encuentran:

- Tiende a ser más objetiva y estructurada, sobre todo si se aplican instrumentos estandarizados.
- Permite comparaciones con estándares educativos o el desempeño de otros docentes.
- Proporciona retroalimentación constructiva desde un agente externo, identificando áreas de mejora difíciles de percepción interna (Lifeder, 2023).

Dentro de las principales desventajas asociadas a la heteroevaluación en docentes, se encuentran:

- El evaluador externo puede tener sesgos o percepciones limitadas del trabajo real del docente.
- Puede generar una sensación de evaluación “impuesta” o falta de diálogo.
- La objetividad puede verse afectada si no existen criterios claros y procesos transparentes (Lifeder, 2023).

La articulación de estas tres modalidades convierte la evaluación docente en un proceso democrático, integral y constructivo, donde cada actor participa, reflexiona y contribuye al crecimiento profesional del docente y a la calidad del entorno educativo. La evaluación integral del personal docente se basa en la articulación de tres enfoques complementarios.

La autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, al ser integradas en los modelos institucionales y nacionales, promueven la corresponsabilidad de los distintos actores educativos, fortalecen la cultura evaluativa y garantizan resultados sostenibles y pertinentes para el desarrollo profesional docente y la transformación de las instituciones (Quesada, 2023; Chuquitarco y Oña, 2016).

Indicadores clave para la evaluación docente en educación superior

Los indicadores clave para la evaluación docente en educación superior son fundamentales para garantizar la calidad, el impacto educativo y la mejora continua institucional. Para Murillo et al., (2024) estos indicadores permiten evaluar la labor del docente desde múltiples dimensiones y fuentes, favoreciendo procesos justos, transparentes y pertinentes para el entorno académico, persiguiendo los estándares de calidad establecidos en la normativa de evaluación de los procesos educativos.

- Dominio disciplinar y pedagógico. Capacidad del docente para transmitir contenidos de manera clara, actualizada y contextualizada, así como la utilización adecuada de metodologías pedagógicas (UNIR, 2024).
- Interacción y comunicación con estudiantes. Habilidad para generar un ambiente motivador, gestionar el aula, incentivar la participación y ofrecer acompañamiento personalizado (Chávez et al., 2025).
- Innovación e integración tecnológica. Uso estratégico de herramientas digitales, adaptación de metodologías innovadoras y actualización permanente en nuevas tecnologías educativas (UNIR, 2024).
- Gestión curricular y planificación. Desarrollo y organización de actividades, planificación de contenidos alineados con los objetivos académicos y exigencias del currículo institucional (Murillo et al., 2024).
- Desarrollo profesional continuo. Participación en programas de formación, talleres, proyectos de investigación y producción académica, así como indicadores de crecimiento profesional a lo largo de la carrera docente (UNIR, 2024).
- Compromiso institucional y comunitario. Involucramiento en actividades de extensión, vinculación con la comunidad, y

contribución a la cultura organizacional del entorno educativo (Murillo et al., 2024).

- Resultados del aprendizaje y satisfacción estudiantil. Medición de logros académicos, tasa de aprobación, tasas de titulación y resultados en indicadores de empleabilidad, junto con encuestas de satisfacción estudiantil y retroalimentación directa (Chávez et al., 2025).
- Evaluación colaborativa y multifuente. Considere la retroalimentación de estudiantes, pares, autoridades y autoevaluación docente como elementos complementarios para una perspectiva holística (Chávez et al., 2025).

Estos indicadores, utilizados de manera conjunta y sistemática, proporcionan información precisa y objetiva para la toma de decisiones en procesos de acreditación, mejora institucional y valorización del desarrollo docente en el ámbito universitario, al exponer de manera concreta el accionar de los docentes en el ejercicio de su profesión.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA EN LA EVALUACIÓN DOCENTE



La técnica para evaluar a los docentes se considera un elemento clave en la administración y mejora constante de la calidad educativa en las instituciones de educación superior. En un entorno donde los cambios son rápidos y surgen continuamente nuevas necesidades en la formación, la evaluación docente aparece no solo como un mecanismo administrativo de supervisión, sino como una herramienta reflexiva centrada en el desarrollo profesional y la innovación en la enseñanza. Esta visión reconoce que un buen rendimiento docente no es fortuito, sino el resultado de prácticas que se diseñan, supervisan y ajustan intencionadamente, apoyándose en datos objetivos y comentarios constructivos (Cipagauta, 2019).

A lo largo del tiempo, el concepto de evaluación docente ha pasado de métodos que se centraban exclusivamente en calificaciones finales a enfoques más holísticos y referidos a múltiples perspectivas. Estos incluyen la observación entre colegas, la retroalimentación de los estudiantes y la autoevaluación crítica (Jenaro et al., 2013). Este proceso trilateral no solo valida los resultados obtenidos, sino que también crea un entorno académico donde se fomenta el diálogo, el aprendizaje colaborativo y la corresponsabilidad institucional en la búsqueda de la excelencia (González, 2023).

La complejidad del trabajo docente exige que las metodologías de evaluación incluyan tanto técnicas numéricas como cualitativas, utilizando herramientas como rúbricas, encuestas, entrevistas, análisis de portafolios, observaciones directas y registros de desempeño. La pertinencia de estos métodos radica en su capacidad para captar los elementos más significativos de la interacción educacional, el ambiente del aula, la innovación didáctica y su efecto en el aprendizaje del alumnado. Además, la implementación de tecnologías ha facilitado la organización y el acceso rápido a la información, permitiendo análisis más detallados y la implementación de acciones de mejora basadas en evidencia (UNIR, 2024).

La metodología de evaluación docente debe considerar el marco regulativo y los estándares de calidad establecidos tanto a nivel institucional como nacional. Diferentes modelos internacionales, como el programa DOCENTIA en España y las normativas específicas de cada país, han delineado directrices que priorizan la claridad, la

equidad y el enfoque en resultados (Murillo et al., 2024). Estas orientaciones proporcionan criterios específicos para observar y valorar las competencias profesionales, así como para formar evaluadores y gestionar los resultados, garantizando la legitimidad del proceso y su alineación con las estrategias de desarrollo académico (Cipagauta, 2019).

Este enfoque metodológico, además de servir como diagnóstico, toma una dimensión formativa, ofreciendo a los docentes la posibilidad de reflexionar sobre sus prácticas, detectar áreas que requieren mejora y desarrollar estrategias para un crecimiento profesional continuo. La evaluación, entendida de esta manera, se transforma en un proceso cíclico y participativo que estimula la autorregulación, fomenta la actualización continua y ayuda a construir comunidades profesionales de aprendizaje (González, 2023).

La Metodología en la Evaluación Docente representa más que meramente un grupo de métodos; constituye un área de estudio y acción que interactúa con los fundamentos de calidad, ética en la educación, innovación y atención a las necesidades auténticas de los alumnos y la comunidad. Este escrito tiene como objetivo examinar de manera exhaustiva enfoques, modelos y recursos, además de los desafíos y oportunidades que se presentan en la educación superior en relación con la evaluación docente, promoviendo una perspectiva completa, crítica y transformadora del proceso educativo (UNIR, 2024; Cipagauta, 2019).

Enfoques metodológicos de la evaluación

La evaluación del profesorado en la educación universitaria integra múltiples enfoques metodológicos, cada uno con particularidades que pretenden garantizar procedimientos justos, relevantes y dirigidos hacia la mejora continua. El enfoque tradicional más utilizado es el cuantitativo, que se basa en encuestas estandarizadas y formularios respondidos por los alumnos, lo que permite realizar comparaciones estadísticas y reconocer de manera

objetiva áreas para mejorar tanto en la transmisión de conocimientos como en el ambiente del aula (UNIR, 2024).

En cambio, el enfoque cualitativo recurre a métodos como entrevistas en profundidad, observaciones en clase, análisis de portafolios y estudio de casos, los cuales generan información contextual que se relaciona con la práctica educativa y las capacidades profesionales del docente. La integración de ambos enfoques, dentro de un modelo mixto, brinda una visión multidimensional, facilitando decisiones más precisas respecto a la formación continua y las intervenciones institucionales (Espinoza y Rengifo, 2025; UNIR, 2024).

A nivel innovador, metodologías como la evaluación formativa, el uso de plataformas digitales para el seguimiento y la retroalimentación constante, así como la implementación de modelos multicriterio y análisis factorial confirmatorio, permiten valorar diversas dimensiones del rendimiento docente, que incluyen gestión pedagógica, investigación, liderazgo y compromiso con la comunidad (Murillo et al., 2024).

Bajo la perspectiva contemporánea, prevalece el enfoque integral y multidimensional: se valoran en conjunto la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación, fomentando la participación activa de todos los involucrados (Murillo et al., 2024). Este marco metodológico refuerza la profesionalización del profesorado, contribuye al bienestar y proporciona evidencias necesarias para transformar las prácticas educativas en el contexto universitario actual. La valoración del profesorado se apoya en una variedad de enfoques metodológicos que ofrecen tanto rigor como profundidad en el análisis de la práctica profesional (UNIR, 2024).

Para Ruiz (2021) el enfoque cuantitativo se basa en encuestas y formularios estandarizados, facilitando la obtención de datos objetivos sobre la eficacia en la transmisión de conocimientos y la gestión del aula; estos resultados suelen derivar de la retroalimentación proporcionada por los alumnos a través de métodos de evaluación docente.

Respecto al enfoque cualitativo, se utilizan técnicas como la observación directa, entrevistas y revisión de portafolios, con el objetivo de captar los matices de la interacción entre docentes y estudiantes, el clima organizacional y las dinámicas innovadoras en la pedagogía. Se centra en la contextualización de la evaluación, lo que permite profundizar en aspectos como el liderazgo educativo, el acompañamiento formativo y las habilidades socioemocionales (Espinoza y Rengifo, 2025; Ruiz, 2021).

El enfoque mixto o integral reúne ambos paradigmas, creando una visión multidimensional que aprovecha los beneficios de los datos cuantitativos y las valoraciones cualitativas para tomar decisiones que reflejen la diversidad del trabajo docente en la educación superior (Muñoz y Solís, 2021). A esto se añade la tendencia actual hacia modelos formativos, donde la retroalimentación continua y la inclusión de autoevaluaciones, coevaluaciones y heteroevaluaciones permiten que el proceso de evaluación funcione como un mecanismo de control a la vez que como una herramienta para la mejora y el desarrollo profesional del profesorado (UNIR, 2024).

Es evidente que los modelos innovadores incluyen el uso de plataformas digitales y sistemas multicriterio que ponderan indicadores de rendimiento en aspectos como gestión pedagógica, investigación, formación continua y el impacto en la comunidad universitaria, garantizando que el enfoque evaluativo se adapte a los retos y oportunidades característicos de la educación superior contemporánea (Murillo et al., 2024).

Paradigmas de evaluación docente

Los paradigmas de evaluación en la educación superior han evolucionado gradualmente desde modelos que se enfocaban en medir resultados hacia métodos más completos, democráticos y orientados al aprendizaje. Históricamente, el proceso de evaluación era sumativo, destinado a calificar y sancionar, enfocándose en cómo los estudiantes percibían la enseñanza y en la evaluación de logros académicos específicos (como el SET o el CEQ). Esta tendencia limitaba la validez

y la profundidad de las evaluaciones sobre el desempeño del profesorado. En los últimos años, han emergido paradigmas alternativos que ofrecen una visión más compleja y diversa (Amechazurra et al., 2013). Algunos de ellos son:

- Paradigma formativo. Pone énfasis en el ciclo de mejora continua, el apoyo profesional y la retroalimentación constructiva. Se entiende la evaluación como una ocasión para el crecimiento del docente, la innovación y la transformación en las prácticas educativas, en lugar de ser solamente una herramienta administrativa (Amechazurra et al., 2013; Dávila y Rodríguez, 2025).
- Paradigma integral. Sugerido por la incorporación de diversas fuentes y técnicas como la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación, buscando así generar juicios más justos, completos y funcionales para la toma de decisiones tanto a nivel institucional como personal (Amechazurra et al., 2013; Dávila y Rodríguez, 2025).
- Paradigma democrático y participativo. Coloca la evaluación dentro de un proceso social que involucra a diversos actores (estudiantes, colegas, autoridades), promoviendo la transparencia, la corresponsabilidad y una cultura de evaluación compartida dentro de la institución (Amechazurra et al., 2013; Dávila y Rodríguez, 2025).
- Paradigma basado en competencias o estándares de calidad. Agrega indicadores de desempeño, habilidades docentes, liderazgo académico, innovación educativa y compromiso comunitario, focalizando en una alineación clara entre los objetivos de la institución y las acciones llevadas a cabo por los docentes (Amechazurra et al., 2013, Dávila y Rodríguez, 2025).

Es evidente que los nuevos paradigmas destacan la naturaleza formativa, contextual y dinámica del proceso de evaluación del profesorado, abogando por sistemas que sean flexibles, integradores y que se centren en el desarrollo profesional y en la calidad educativa,

generando como consecuencia mejoría en los procesos académicos y aprendizaje significativo en los estudiantes.

Tabla 3
Enfoques y paradigmas de la evaluación docente

Enfoque Paradigma	Descripción breve	Instrumento frecuente	Finalidad principal
Positivista (técnico, sumativo)	Centrado en la medición objetiva de resultados y calificación. Predomina la evaluación estándar y comparativa.	Pruebas, encuestas cerradas, rúbricas	Sanción, calificación, orden y control
Naturalista	Promueve la comprensión del proceso educativo y la adaptación a la realidad del docente y estudiante. Valoración contextualizada, flexible y formativa.	Observación, entrevistas, portafolio	Mejora, retroalimentación, desarrollo
Democrático y participativo	Involucra a comunidad educativa, pares y estudiantes en un proceso plural de toma de decisiones.	Auto, co, heteroevaluación; foros, rúbricas de pares	Transparencia, corresponsabilidad, equidad
Integral	Integra diversos métodos y fuentes, combinando información cuantitativa y cualitativa para una valoración integral.	Encuestas, portafolios, análisis de indicadores	Toma de decisiones, pertinencia, calidad
Basado en competencia	Evalúa logro de competencias específicas, desempeño profesional y cumplimiento de estándares de calidad.	Rúbricas, matrices de competencias	Certificación, profesionalización
Paradigma formativo	La evaluación como proceso continuo de acompañamiento, reflexión, y mejora profesional.	Feedback, portafolio, observación, entrevistas	Desarrollo docente, innovación pedagógica

Nota. Tomado y adaptado de Andino (2025). Evaluación por competencias: un cambio de paradigma en la educación.

La tabla de enfoques y paradigmas de la evaluación docente en educación superior destaca la amplitud conceptual y práctica con la que hoy se aborda el proceso evaluativo. Por un lado, el enfoque positivista y sumativo sigue siendo relevante para la medición objetiva, la calificación y el aseguramiento de la calidad desde una lógica técnica y normativa, lo que facilita la estandarización, pero

limita la profundidad interpretativa y la atención a la diversidad docente.

Diseño y validación de instrumentos de evaluación

El desarrollo y la confirmación de herramientas para la evaluación de educadores son pasos esenciales en la creación de sistemas efectivos para medir el desempeño profesional en la educación universitaria. De acuerdo con Ávila y López (2020) estos procedimientos requieren una planificación cuidadosa que inicia con la selección de modelos conceptuales y habilidades importantes, teniendo en cuenta el contexto institucional y las necesidades reales de la organización educativa.

En la etapa de diseño, se determinan las dimensiones, criterios e indicadores que se evaluarán, estableciendo la estructura de las preguntas, el método de recolección y los procedimientos para asegurar la claridad y relevancia de la herramienta. Suele ser común realizar una revisión de la literatura, analizar manuales profesionales, llevar a cabo entrevistas y realizar validaciones grupales con especialistas para garantizar que la herramienta refleje las prácticas pedagógicas, tecnológicas y éticas de los docentes (Bazán et al., 2024).

La verificación de las herramientas es una fase crítica en este proceso. A través de pruebas preliminares, análisis estadísticos de fiabilidad y evaluaciones de expertos, se examina la capacidad de la herramienta para medir con precisión las habilidades, actitudes y conductas de los docentes. Este proceso permite realizar ajustes en los ítems, detectar posibles problemas y optimizar la herramienta antes de su uso final, asegurando la confianza y la utilidad de los resultados obtenidos (Alcívar, 2024).

El desarrollo y la confirmación de herramientas para la evaluación de educadores implican un esfuerzo interdisciplinario, enfocado en obtener evidencia objetiva y pertinente para la mejora educativa, la toma de decisiones académicas y la profesionalización del personal docente en las instituciones de educación superior (Camargo y Pardo, 2008).

Etapas en el diseño de instrumentos de evaluación docente

El diseño de instrumentos de evaluación docente parte de la necesidad de contar con herramientas confiables, pertinentes y alineadas a los objetivos de calidad establecidos tanto por la normativa nacional como por estándares internacionales como la norma ISO 21001. Este proceso responde no solo a demandas legales, sino también a la búsqueda de una gestión educativa moderna y centrada en el desarrollo de competencias y valores, así como en el fortalecimiento de ambientes de aprendizaje inclusivos y efectivos (Romo et al., 2020).

Planificación y definición de dominios

La planificación inicial requiere establecer el propósito del instrumento, el contexto de aplicación y la población evaluada. En este momento se identifican las necesidades de evaluación, lo cual orienta la selección de los dominios (áreas temáticas esenciales) y dimensiones (aspectos o subcategorías dentro de cada dominio) que serán objeto de análisis (Ávila y López, 2020).

- Ejemplo de dominios. Ambiente de aprendizaje, dominio conceptual, estrategias didácticas, habilidades relacionales, actualización profesional.
- Ejemplo de dimensiones. Actitud empática, claridad disciplinar, uso de TIC, trabajo en equipo, innovación en enseñanza (Romo et al., 2020; Ávila y López, 2020).

Especificación de criterios e indicadores

Tras definir los dominios y dimensiones, se procede a especificar los criterios (estándares de calidad esperada) y los indicadores (manifestaciones observables o medibles de los criterios). Esta etapa asegura que lo que se evalúe sea relevante y alineado con los objetivos institucionales (Huamán et al., 2021).

Elaboración del instrumento y sus reactivos

La elaboración del instrumento y sus reactivos consiste en operacionalizar los criterios e indicadores a través de preguntas, escalas o elementos que conformarán el instrumento. Aquí se selecciona el formato de los reactivos (escala de Likert, respuestas abiertas, rúbricas, listas de chequeo, entre otros), garantizando que cubran todas las dimensiones previamente definidas (Huamán et al., 2021; Torquemada y Loredo 2021).

Validación y revisión

Antes de su aplicación, el instrumento debe pasar por una validación de contenido (por expertos y usuarios) y, si procede, por pruebas piloto para verificar confiabilidad y comprensión. El objetivo es asegurar que el instrumento realmente mide lo propuesto y que sus resultados sean consistentes (Torquemada y Loredo 2021). La construcción y validación rigurosa de instrumentos permite no solo una medición confiable del desempeño, sino también la identificación de áreas de mejora y la orientación de programas de formación continua. La aplicación periódica del instrumento (cada semestre) proporciona ajustes en las estrategias de enseñanza y el fortalecimiento de competencias docentes, con impactos positivos en la calidad educativa y en la satisfacción de los estudiantes.

Consideraciones éticas y logísticas

En relación a las consideraciones éticas y logísticas, previamente a la aplicación del instrumento de evaluación, se debe realizar la solicitud de autorización institucional y se debe gestionar el consentimiento informado de los participantes, garantizando condiciones éticas y voluntarias para la recolección de datos. Este componente refuerza la calidad y credibilidad del proceso evaluativo del personal docente (Álvarez y Saborío, 2025).

Procesos participativos y actores de la evaluación

Para Murillo et al., (2024) los procesos participativos en la evaluación docente implican la integración activa de diferentes actores institucionales para garantizar una evaluación equitativa, multidimensional y transparente del desempeño profesional. Tradicionalmente, el actor principal en la evaluación ha sido el estudiante quien, a través de encuestas y valoraciones, aporta juicios sobre la calidad de la enseñanza y el clima del aula. No obstante, el panorama contemporáneo reconoce el papel fundamental de otros participantes: los pares académicos, autoridades institucionales, comisiones de evaluación y los propios docentes mediante la autoevaluación (Instituto Superior Tecnológico Galápagos, 2024).

La autoevaluación fomenta la reflexión crítica y el compromiso personal con la mejora, la coevaluación permite el intercambio experto entre pares y la heteroevaluación, realizada por directivos y estudiantes, aporta una perspectiva externa y funcional. Comisiones de evaluación, conformadas por miembros con experiencia y representatividad, aseguran el rigor ético y metodológico, mientras que las autoridades supervisan el proceso respetando principios de independencia y confidencialidad. En este marco, la normativa ecuatoriana establece procedimientos y órganos de impugnación, asegurando la legitimidad participativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Murillo et al., (2024) destacan que la inclusión de estudiantes, pares y otros actores institucionales en la construcción, la aplicación y revisión de los instrumentos de evaluación contribuye no solo a la calidad del proceso sino también a su carácter formativo, democrático y comprometido con el desarrollo profesional docente. En conjunto, estos actores favorecen procesos críticos y colaborativos que transforman la evaluación docente en una oportunidad de aprendizaje institucional, mejora educativa y fortalecimiento organizacional.

La evaluación docente en educación superior es un proceso esencialmente participativo, donde intervienen diversos actores institucionales para asegurar la objetividad, equidad y relevancia del proceso. La autoevaluación permite que cada docente integre su

propia reflexión crítica y comprometa su mejora profesional. La coevaluación, realizada por pares académicos y directivos, facilita el intercambio de expertos y la construcción conjunta de criterios de calidad, mientras que la heteroevaluación, ejecutada por autoridades y estudiantes, asegura la visión externa y funcional de los logros y oportunidades de mejora (Mejía et al., 2023).

Comisiones de evaluación integradas por profesores, coordinadores, representantes estudiantiles y administrativos operan bajo principios éticos, confidencialidad y transparencia, supervisando la correcta aplicación de los instrumentos y actuando como garantías institucionales de los resultados (Pérez y Marrero, 2013). Estas estructuras permiten que la evaluación trascienda lo meramente individual, promoviendo procesos democráticos y colaborativos donde todos los miembros de la comunidad educativa participen activamente, aportando diferentes perspectivas sobre el desempeño docente.

Las normativas nacionales y los reglamentos internos de las instituciones de educación superior establecen procedimientos y órganos responsables que favorecen la participación inclusiva, habilitando instancias de impugnación y revisión, de acuerdo con principios de justicia y equidad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023). De este modo, se potencia una cultura evaluativa orientada al desarrollo profesional, la mejora del clima institucional y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, consolidando la evaluación como una oportunidad de aprendizaje colectivo y transformación educativa.

La información expuesta en la Tabla 4 sobre los procesos y actores de la evaluación docente enfatiza la importancia de la participación activa y corresponsable de diversos actores institucionales en todas las etapas del proceso evaluativo. La autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, así como el accionar de comisiones y espacios de socialización, garantizan resultados más justos, transparentes y constructivos. Estos procesos son señalados como pilares para fomentar la autorregulación, el aprendizaje colaborativo, la validación institucional y la consolidación de una

cultura de mejora continua y rigor académico (Amechazurra et al., 2013).

Tabla 4
Procesos y actores de la evaluación docente

Proceso	Actores	Rol en la Evaluación	Instrumento	Finalidad y Valor Agregado
Autoevaluación	Docente evaluado	Reflexión crítica sobre la propia práctica, identificación de fortalezas y áreas de mejora	Cuestionarios autoevaluativos, portafolios, informes reflexivos	Promover autorregulación y mejora continua
Coevaluación	Pares académicos, directivos	Intercambio experto, valoración colegiada, análisis de desempeño desde la experiencia compartida	Observación de clases, rúbricas, entrevistas entre pares.	Fomentar el aprendizaje colaborativo
Heteroevaluación	autoridades institucionales, estudiantes	Valoración externa, objetividad y contraste de perspectivas.	Encuestas estudiantiles, valoraciones administrativas retroalimentación	Validar resultados y asegurar transparencia
Comisión de evaluación	Miembros de diferentes grupos (docentes, directivos, estudiantes)	Diseño, implementación y supervisión del proceso evaluativo. Participación en la	Revisión de instrumentos, monitoreo, análisis ético y metodológico.	Garantizar imparcialidad y rigor
Socialización y revisión	Comunidad educativa	construcción y validación de instrumentos, recepción de resultados.	Talleres, foros, actas, informes de validación	Legitimar resultados y fortalecer la comunidad

Nota. Tomado y adaptado de González (2023). La Evaluación Docente como Mecanismo de Mejora en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción.



CAPÍTULO IV

DIMENSIONES E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



La evaluación del desempeño docente constituye un pilar fundamental para garantizar la calidad y la mejora continua en la educación superior. La complejidad del hacer docente exige un enfoque integral, capaz de valorar, a través de diversas dimensiones, tanto la gestión del conocimiento disciplinar como la interacción pedagógica, la innovación didáctica, el compromiso institucional y el desarrollo profesional permanente (Vizcaíno et al., 2022). Contemplar múltiples dimensiones permite capturar una apreciación holística del trabajo académico y su impacto real en la formación de los estudiantes y en la transformación de los contextos educativos.

Estas dimensiones, que pueden abarcar desde la planificación de la enseñanza, la gestión y el ambiente de aula, la relación docente-estudiante, el desarrollo y la aplicación de métodos activos y la atención a la diversidad, hasta la contribución a la investigación, extensión e innovación universitaria, reflejan el carácter multidimensional de la función docente. Una evaluación que sólo considera aspectos aislados corre el riesgo de ser reduccionista, por lo que la integración de todas las áreas del quehacer docente es hoy una exigencia normativa y ética (Piaguage et al., 2024).

El desarrollo de instrumentos válidos y confiables para la medición de estas dimensiones es otro reto clave. Las buenas prácticas internacionales y nacionales sugieren recurrir a heteroevaluaciones (por directivos y estudiantes), coevaluaciones (por pares), y autoevaluaciones reflexivas, sustentadas con evidencias de desempeño, observaciones de clase, rúbricas especializadas y portafolios pedagógicos (UNIR, 2024). El uso de tecnologías educativas y plataformas online ha facilitado la recolección, sistematización y análisis de datos, aportando agilidad y transparencia a los procesos.

Es importante resaltar que la validez y pertinencia de los instrumentos deben estar en consonancia con los objetivos del modelo educativo institucional y responder a criterios de equidad, objetividad y aplicabilidad. La triangulación de datos provenientes de diferentes fuentes e instrumentos garantiza una visión más rica y equilibrada sobre el desempeño docente, permitiendo identificar tanto fortalezas

como áreas de mejora para el desarrollo profesional (Gómez y Valdés, 2019).

Dimensión pedagógica: estrategias, recursos y planificación

La dimensión pedagógica es el núcleo fundamental en la evaluación del desempeño docente, ya que compromete la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y el potencial transformador de la práctica educativa en el ámbito universitario. Analizar esta dimensión significa examinar con rigor la planificación didáctica, la elección y el uso de estrategias metodológicas, así como la gestión y utilización de recursos que el docente moviliza para promover aprendizajes significativos y relevantes (Peñafiel, 2023).

En primer lugar, la planificación constituye el punto de partida y la brújula de la docencia eficaz. Un docente de calidad diseña clases alineadas con los objetivos curriculares, ajusta los contenidos a las necesidades del grupo y prevé actividades que favorecen la participación activa y el aprendizaje autónomo de los estudiantes. Esta labor debe ser flexible, reflexiva y abierta a la innovación, permitiendo la adaptación a la diversidad del aula y las demandas del contexto académico y social (Aranda, 2013).

Por otra parte, Berrios et al., (2022) señalan que el dominio y la adecuada selección de estrategias pedagógicas es determinante para el éxito del proceso formativo. Un evaluador debe considerar si las metodologías docentes activas, fomenta el pensamiento crítico y la resolución de problemas, diversifica las actividades y recursos, y si integra las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas de mediación didáctica. La capacidad de motivar, generar ambientes participativos y promover la interacción constante en el aula también forman parte del análisis.

El uso eficaz de recursos materiales, digitales y bibliográficos influye directamente en la calidad y profundidad del aprendizaje. Instrumentos como portafolios, rúbricas, listas de cotejo y observaciones de clase permiten evidenciar la relación entre la planificación, la ejecución didáctica y los resultados obtenidos por los

estudiantes. Además, la gestión eficiente de recursos requiere una actitud ética, responsable y coherente con los valores institucionales (Murillo et al., 2024).

La dimensión pedagógica está en el centro de un modelo integral de evaluación docente, ya que articula la visión ética y profesional del educador con la exigencia de resultados de calidad y pertinencia social en la educación superior. Su análisis, apoyado en el uso de variados instrumentos y evidencias, contribuye al desarrollo profesional docente y al perfeccionamiento constante de los procesos estructurales y metodológicos universitarios (Aranda, 2013).

Dimensión relacional: comunicación, empatía y clima de aula

La relación que existe entre la evaluación de los docentes y su dimensión relacional es fundamental al considerar elementos como la comunicación, la empatía y el ambiente en el aula. Este aspecto es valorado por su impacto directo en la formación de los estudiantes, la calidad de la convivencia en el entorno educativo y la efectividad en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Suárez et al., 2022).

La comunicación implica más que solo compartir conocimientos; abarca la capacidad del docente para abrir un canal de diálogo que sea claro y motivador con sus alumnos. Para Ronquillo et al., (2016) los educadores que crean entornos donde prevalecen la confianza, el respeto y las críticas constructivas aumentan la participación de los estudiantes, facilitan la asimilación de los contenidos y estimulan el pensamiento crítico y creativo.

La empatía, entendida como la habilidad del profesor para reconocer y responder a las realidades emocionales, cognitivas y sociales de sus estudiantes, promueve un ambiente favorable que apoya la inclusión, la autoestima y el bienestar emocional en el aula. Este aspecto refuerza la relación entre el docente y el estudiante, elevando la motivación y el sentido de pertenencia al grupo académico (López et al., 2025).

El ambiente del aula, formado por la interacción de actitudes, normas, valores y estilos de liderazgo del profesor, crea un contexto donde la convivencia, la participación y la resolución de conflictos son elementos activos dentro de la dinámica educativa (Walker, 2017). Evaluar este aspecto requiere analizar, por ejemplo, la habilidad del profesor para anticipar o manejar situaciones problemáticas, gestionar la diversidad y fomentar un entorno seguro y estimulante.

La dimensión relacional está vinculada a un mejor rendimiento académico, menores índices de deserción y una actitud más positiva hacia el aprendizaje, la investigación y la innovación en la educación superior. Por lo tanto, es fundamental integrar indicadores relacionados con la comunicación, la empatía y el ambiente del aula en la evaluación del desempeño docente para desarrollar instituciones educativas más humanas, inclusivas y centradas en la excelencia (Suárez et al., 2022).

Dimensión profesional: desarrollo académico y producción científica

La dimensión profesional en la evaluación docente en la educación superior abarca factores clave como la formación continua, la actualización disciplinar y pedagógica, y la producción científica. Este componente trasciende la labor de enseñanza directa e implica una actitud permanente de aprendizaje, innovación y aporte académico a la comunidad universitaria y a la sociedad. La normativa y las mejores prácticas internacionales recomiendan que la evaluación docente integre esta dimensión para fortalecer la cultura académica, incentivar el desarrollo profesional y contribuir activamente a la generación de nuevo conocimiento (Suárez et al., 2022).

El desarrollo académico implica la participación regular del docente en cursos de formación, actividades de perfeccionamiento, congresos, seminarios y redes disciplinares. Este compromiso con la formación permanente permite actualizar las metodologías de trabajo y responder de manera pertinente a los desafíos emergentes en los saberes y prácticas de cada campo científico. Además, una sólida

trayectoria formativa mejora la calidad de la enseñanza e inspira al estudiantado a adoptar actitudes de aprendizaje a lo largo de toda la vida (UNIR, 2024).

Por su parte, Aranda (2013) señala que la producción científica consiste en la elaboración, publicación, difusión y aplicación de resultados de investigación, así como en la participación en congresos, proyectos y actividades de vinculación social. La capacidad investigadora y la transferencia de conocimiento al entorno son indicadores centrales que nutren el progreso institucional, el reconocimiento profesional y la visibilidad de la universidad en el ámbito nacional y global.

Los instrumentos para evaluar esta dimensión incluyen análisis de portafolios académicos, recuento validado de publicaciones y proyectos, certificaciones de actualización, revisión de impacto y liderazgo en actividades académicas. A esto se suman baremos y criterios dispuestos en los regímenes de carrera y escalafón docente, que ponderan la investigación, la innovación y la formación continua como parte esencial de la excelencia universitaria (Suárez et al., 2022).

Considerar la dimensión profesional en los sistemas de evaluación docente es clave para consolidar una universidad innovadora, ética y relevante, capaz de formar no solo expertos en sus disciplinas, sino auténticos líderes y agentes de cambio para la sociedad contemporánea.

Evaluación de competencias genéricas y específicas

La evaluación de competencias genéricas y específicas en la educación superior representa un desafío clave en los modelos actuales de desempeño docente. Las competencias genéricas comprenden aquellas habilidades transversales que todo docente universitario debe evidenciar, tales como comunicación efectiva, pensamiento crítico, trabajo en equipo, resolución de conflictos, gestión del tiempo, manejo ético e integración de tecnologías. Las competencias específicas, por su parte, están relacionadas con el

dominio profundo del área disciplinar, la aplicación de metodologías pertinentes al campo de estudio y la capacidad para diseñar y llevar a cabo procesos de aprendizaje situados y contextualizados (Escalona et al., 2022).

El enfoque por competencias exige que la evaluación docente no se limite solo al conocimiento teórico, sino que abarque actitudes, valores y desempeño auténtico dentro del aula y en actividades de investigación y extensión (Reinoso et al., 2024; Sapién et al., 2021). Para ello, los instrumentos deben ser capaces de captar tanto la organización y actualización de contenidos (competencia disciplinar), como la implementación efectiva de estrategias de enseñanza, la innovación metodológica, la promoción de la autonomía y el aprendizaje activo en los estudiantes.

La identificación y valoración de competencias docentes se realiza mediante portafolios, rúbricas, encuestas de percepción, entrevistas, observaciones de clase y análisis documental. Así, instituciones líderes en educación superior han establecido matrices de competencias y estándares que definen qué conocimientos, habilidades y actitudes son evaluados en los procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad universitaria.

Para Hernández et al., (2024) señalan que incorporar la evaluación de competencias genéricas y específicas permite retroalimentar de forma pertinente la práctica docente, aportar datos objetivos para el desarrollo profesional y establecer metas claras para la formación continua, alineadas con las exigencias de la sociedad del conocimiento y la transformación universitaria actual.

La evaluación de competencias genéricas y específicas en la docencia universitaria constituye un eje distintivo de los actuales modelos de aseguramiento de la calidad educativa. Por un lado, las competencias genéricas abarcan habilidades y actitudes transversales como comunicación, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo colaborativo, ética profesional y gestión del aprendizaje, esenciales en cualquier campo disciplinar y vitales para la formación integral del estudiante (Escalona et al., 2022). Por otro, las competencias específicas se relacionan con el dominio actualizado de

saberes, metodologías, tecnologías y recursos propios del área de conocimiento que imparte el docente.

La tendencia contemporánea apunta a que los instrumentos de evaluación sean capaces de distinguir, ponderar y retroalimentar ambas dimensiones. Para ello, se emplean matrices, rúbricas, observaciones de clase, portafolios de desempeño y encuestas dirigidas a pares y estudiantes. Estas herramientas no solo permiten identificar fortalezas y áreas de mejora, sino que también contribuyen a la formación continua, la innovación pedagógica y la profesionalización docente (Sapién et al., 2021).

Para Sapién et al. (2021) la claridad en los estándares y objetivos de evaluación, tanto de competencias genéricas como específicas, eleva la objetividad, legitimidad y pertinencia de los resultados obtenidos. Asimismo, la integración sistemática de ambas competencias en los procesos evaluativos facilita que los profesores adapten sus prácticas a los retos de la sociedad digital y del conocimiento, asegurando una educación superior de relevancia internacional (Escalona et al., 2022).

La evaluación de competencias genéricas y específicas fomenta la autorregulación, la calidad académica y la alineación de la docencia con los requerimientos cambiantes de estudiantes, instituciones y sociedad, consolidando sistemas universitarios innovadores y socialmente comprometidos.

Evaluación de competencias

La evaluación docente en competencias debe ser integral, considerando ambas dimensiones, entendiéndose que cada docente se desenvuelve en sus funciones y éstas deben ser consideradas si se logran alcanzar de forma satisfactoria cada una de sus habilidades en escenarios distintos en las instituciones:

- Competencias genéricas. Se valoran a través de la observación del desempeño en situaciones de aula, la capacidad de adaptación y

el desarrollo de relaciones interpersonales con estudiantes y colegas (Marín et al., 2013).

- Competencias específicas. Se evaluarán mediante el análisis de la preparación de asignaturas, la aplicación de conocimientos disciplinares y el uso de técnicas especializadas en la práctica docente (Marín et al., 2013).

Instrumentos utilizados en la evaluación docente

El diseño de instrumentos para la evaluación docente es un aspecto fundamental para asegurar procesos rigurosos, transparentes y pertinentes en la educación superior. Cada instrumento está orientado a captar información específica sobre distintas dimensiones del desempeño académico, ya sea a través de la percepción de los estudiantes, la autoevaluación reflexiva, la observación de pares o la revisión de evidencias de la práctica pedagógica. La evaluación de competencias combina métodos cuantitativos y cualitativos:

- Rúbricas detalladas que describen niveles de dominio en cada competencia.
- Portafolios de evidencias (planificaciones, materiales, trabajos estudiantiles).
- Cuestionarios a estudiantes, pares y autoevaluaciones.
- Observación sistemática en el aula, entrevistas y análisis de productos docentes (Murillo et al., 2024).

Estas herramientas deben estar alineadas con indicadores claros y compartidos, basados en marcos normativos y referentes institucionales, para asegurar la objetividad y la comparabilidad de los resultados de los diferentes procesos en sustantivos en los que participan activamente el personal docente. Los resultados que son adquiridos en el proceso de evaluación sirven como base a la reflexión individual y colectiva.

Tabla 5
Dimensiones e instrumentos de la evaluación docente

Dimensión	Aspectos Clave	Métodos	Finalidad	Referencias
Pedagógica	Planificación didáctica, uso de estrategias activas, gestión de recursos, innovación, adaptación y flexibilidad curricular.	Rúbricas, portafolios, listas de cotejo, observaciones de clase	Promover aprendizajes significativos, prácticas didácticas de calidad.	Vizcaíno et al., 2022; Peñafiel, 2023; Murillo et al., 2024; Aranda, 2013
Relacional	Comunicación eficaz, empatía, clima de aula, liderazgo, gestión del ambiente y relaciones interpersonales.	Encuestas, entrevistas, observaciones, indicadores de clima académico	Favorecer la convivencia, inclusión, participación y bienestar estudiantil.	Suárez et al., 2022; Ronquillo et al., 2016; López et al., 2025; Caminante, 2017
Profesional	Desarrollo académico, formación continua, actualización disciplinar, producción científica, impacto institucional y social.	Portafolios, publicaciones, certificaciones, análisis de proyectos.	Fomentar la innovación universitaria, reconocimiento de agentes de cambio.	Suárez et al., 2022; UNIR, 2024; Aranda, 2013
Competencias genéricas	Habilidades transversales: comunicación, pensamiento crítico, trabajo en equipo, gestión del tiempo, ética, TIC	Portafolios, rúbricas, observaciones, encuestas	Asegurar la formación integral, adaptabilidad al cambio.	Escalona et al., 2022; Marín et al., 2013; Sapién et al., 2021
Competencias específicas	Saber y aplicar contenidos disciplinares actualizados, métodos especializados, dominio técnico.	Análisis de preparación de asignaturas, aplicación práctica, rúbricas	Garantizar dominio teórico-práctico y pertinencia profesional	Escalona et al., 2022; Marín et al., 2013
Instrumentos integrales	Uso de múltiples fuentes: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación, revisión documental y evidencial.	Cuestionarios a estudiantes y pares, portafolios, entrevistas, observaciones	Triangulación de perspectivas, objetividad, alineación con los modelos institucionales.	Gómez y Valdés, 2019; UNIR, 2024; Murillo et al., 2024

Nota. adaptado por los autores.

La tabla 5 sintetiza las dimensiones esenciales y los principales instrumentos que configuran la evaluación integral del

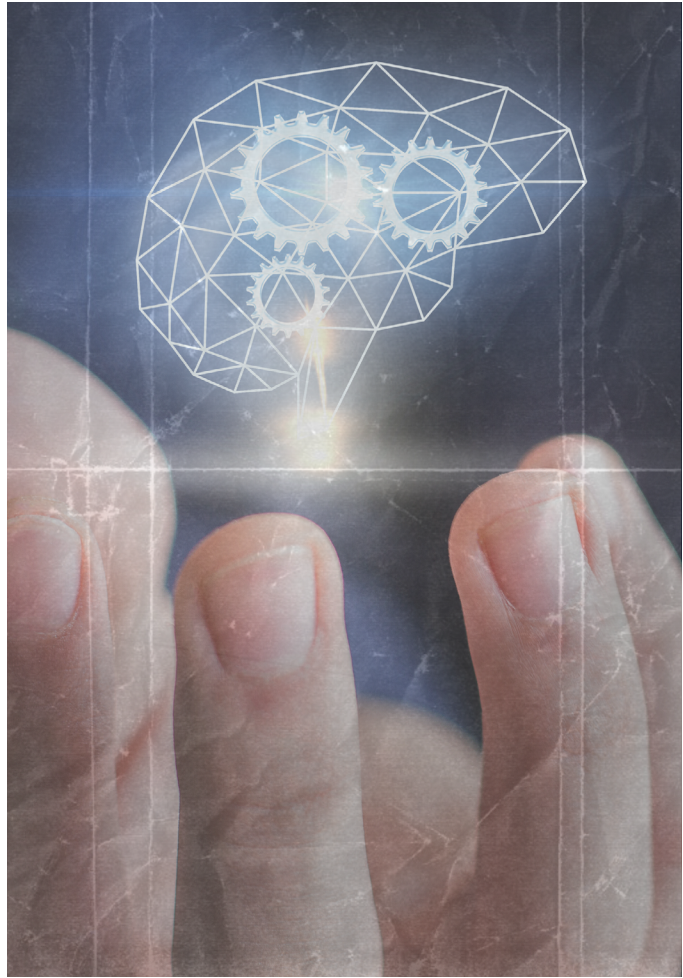
desempeño docente en la educación superior. El análisis se inicia desde la dimensión pedagógica, aludiendo a la importancia de planificar, gestionar y transformar la práctica educativa mediante estrategias activas e innovadoras. Así mismo, contempla la necesidad de emplear instrumentos que permitan integrar y triangular información proveniente de diferentes fuentes y métodos.

Esta diversidad de dimensiones y enfoques metodológicos contribuye, no solo a obtener una valoración más rica y justa del profesorado, sino que también promueve una mejora continua y un desarrollo profesional efectivo. El uso articulado de rúbricas, portafolios, observaciones, encuestas y análisis documental, alineado con referentes normativos y buenas prácticas internacionales, garantiza que el proceso evaluativo esté orientado a fortalecer la calidad educativa, la innovación y la formación integral tanto de docentes como de estudiantes. Así, la evaluación docente deja de ser un simple mecanismo de control para consolidarse como una herramienta de transformación institucional y social.



CAPÍTULO V

INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA



La innovación y la mejora continua en la educación superior se han posicionado como ejes vertebradores para transformar el quehacer universitario y responder a los desafíos de un mundo cada vez más dinámico, digital y globalizado. La innovación no se restringe a la incorporación de tecnologías o metodologías activas, sino que supone una actitud permanente de apertura al cambio, experimentación, reflexión crítica y compromiso con la calidad en todas las dimensiones del quehacer docente. Bajo este paradigma, el docente se convierte en un agente de cambio, capaz de liderar transformaciones significativas que impactan tanto en los aprendizajes estudiantiles como en la proyección social de las instituciones (Caichug et al., 2025).

De acuerdo con lo planteado por Gonzalez (2024), innovar en docencia universitaria implica introducir cambios deliberados y significativos en las prácticas de enseñanza y aprendizaje, siempre orientados a mejorar la relevancia, el alcance y el impacto de la educación superior. La innovación docente es, por tanto, un proceso intencional, creativo y colaborativo, que exige una visión ética, humanista y situada respecto de los sujetos, contextos y problemáticas actuales.

La mejora continua se articula como un compromiso institucional y profesional que implica establecer ciclos sistemáticos de diagnóstico, acción, evaluación y ajuste. Este enfoque fomenta una cultura organizacional centrada en la revisión constante de procesos, la toma de decisiones basada en evidencias y la búsqueda de la excelencia educativa. Así, la mejora continua trasciende la mera corrección de errores, apostando por la reinención permanente y la formación profesional como elementos esenciales en la misión universitaria (Gonzalez, 2024).

En este contexto de transformación, la innovación y la mejora se potencian mutuamente. Las tecnologías emergentes, el trabajo interdisciplinario, la incorporación de metodologías activas y la atención a la diversidad permiten crear espacios docentes flexibles, personalizados y orientados al aprendizaje autónomo y significativo. Además, la creación de redes de colaboración, la sistematización de buenas prácticas y la transferencia de conocimientos enriquecen las

trayectorias docentes y refuerzan los procesos de internacionalización, inclusión y pertinencia social.

Por otra parte, la Universidad Europea (2024) indica que la gestión de la innovación requiere una mirada estratégica y coordinada que involucre a toda la comunidad educativa. Desde el diseño institucional hasta la práctica en el aula, pasando por la formación y actualización del profesorado, la investigación y la extensión universitaria, cada acción debe integrarse en una visión común de futuro. Solo así es posible garantizar que la innovación y la mejora se consoliden como fundamentos estructurales de la educación superior contemporánea.

Procesos de retroalimentación y formación docentes

Los procesos de retroalimentación y formación docente son ejes fundamentales para la mejora continua y la profesionalización en la educación superior. La retroalimentación, concebida tanto como una devolución constructiva sobre el desempeño como una herramienta de autoanálisis y reflexión docente, cumple un papel insustituible en el ciclo de aprendizaje profesional (Pedroza y García, 2022; Valdivia, 2014). Para que estos procesos sean efectivos, requieren ser sistemáticos, oportunos, específicos y estar inmersos en una relación de diálogo orientador y clima de confianza, favoreciendo la autorregulación y la autogestión del propio desarrollo académico.

Las experiencias exitosas demuestran que la retroalimentación en los procesos evaluativos docentes, ya sea entre pares o de parte de equipos de gestión, resulta mucho más poderosa cuando se implementa como un diálogo bidireccional, inmediato y orientado a metas bien definidas. Es fundamental que estas devoluciones fomenten la identificación de logros y áreas de mejora, promuevan la participación activa y favorezcan la toma de conciencia sobre la práctica pedagógica (Pedroza y García, 2022). Así, la retroalimentación se convierte en un elemento catalizador en la formación continua y en el perfeccionamiento docente, impactando positivamente en la calidad educativa.

Los programas de formación docente deben prever instancias de acompañamiento, observación de aula, tutorías, talleres, seminarios y comunidades de aprendizaje, permitiendo que la retroalimentación recibida y los aprendizajes adquiridos se traduzcan en cambios concretos en la práctica diaria. La sistematización de estos procesos, junto con registros escritos o digitales de la retroalimentación, favorece la reflexión sostenida, la revisión crítica y la conformación de redes de apoyo profesional (Jaramillo et al., 2023).

Diversas investigaciones resaltan que uno de los mayores retos en la formación y retroalimentación docente es promover un cambio de mentalidad que valore el error como oportunidad para aprender, más que como señal de fracaso. Cuando la retroalimentación es dialogada, empática y orientada a la acción, los docentes desarrollan una mayor capacidad de autocritica y ajustan sus métodos para responder a las necesidades cambiantes del contexto y del estudiantado (Espinoza , 2021).

Para Toledo (2025), la retroalimentación efectiva es un proceso formativo que va más allá de la simple transmisión de información correctiva. Involucra el desarrollo de capacidades para autoevaluar, regular y planificar el crecimiento profesional, implementando estrategias pedagógicas innovadoras y adaptativas que benefician a la institución y al aprendizaje profundo de los estudiantes.

Por lo tanto, integrar procesos sistemáticos de retroalimentación y formación docente en la cultura institucional garantiza un profesorado resiliente, comprometido con su desarrollo y capaz de enfrentar los desafíos de la educación superior contemporánea.

Gestión institucional para el aseguramiento de la calidad

La administración de instituciones para garantizar la calidad en la educación superior se ha convertido en una de las principales preocupaciones y prioridades para universidades y entidades reguladoras a nivel global y en el ámbito nacional. Este principio

comprende mucho más que solo la obtención de acreditaciones externas: incluye el establecimiento de sistemas internos sólidos, la incorporación de políticas de calidad en la cultura de la organización y la realización de procesos continuos de autoevaluación, mejora y rendición de cuentas hacia la sociedad (Poquioma et al., 2021).

Según lo que se ha documentado Romero et al., (2021), una gestión de calidad eficaz implica la definición de estándares específicos, políticas a largo plazo, la creación de indicadores y herramientas de seguimiento, y la involucración de todos los actores institucionales. Los modelos de gestión reconocidos, como la norma ISO 9001 y marcos locales específicos, subrayan la relevancia del liderazgo, la colaboración, la atención al usuario y la adaptabilidad a diferentes contextos y cambios sociales, tecnológicos o normativos. La trilogía de calidad de Juran, el ciclo PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) y los sistemas de control de procesos se consolidan como modelos de referencia para el mejoramiento continuo y la búsqueda de la excelencia (Bonilla et al., 2023).

En el contexto ecuatoriano, la gestión de la calidad ha cobrado una importancia significativa en la última década, promoviendo la profesionalización de la administración universitaria, el establecimiento de modelos de acreditación y la alineación constante con estándares nacionales e internacionales. Las investigaciones sistemáticas ponen de manifiesto la complementariedad entre normas internacionales, como la ISO, y modelos de evaluación institucional que consideran la relevancia social, la equidad, la eficiencia y la excelencia académica como fundamentos de la gestión universitaria actual (Bonilla et al., 2023).

Para Malave et al., (2025), el aseguramiento de la calidad también requiere una estrecha relación entre las tres funciones fundamentales de la educación superior: enseñanza, investigación y vinculación con la sociedad, integrando estrategias, recursos y decisiones en un marco coherente con las demandas del entorno. La administración institucional moderna fomenta la capacitación del personal, la formación continua, la validación de los instrumentos, la implicación de la comunidad educativa y la transparencia en la divulgación de resultados y logros (Poquioma et al., 2021).

El aseguramiento de la calidad no debe ser visto como una labor separada, sino como el resultado de un esfuerzo colectivo, interdisciplinario y sostenido, en el marco de procesos de mejora total y en la comprensión del valor estratégico que aporta la excelencia educativa al desarrollo de la universidad y la sociedad (Moscoso et al., 2024). El reto principal es asegurar que esta cultura de la calidad se infiltre en todos los niveles de la institución, generando un impacto real y sostenible a través de la innovación, la inclusión y la responsabilidad social universitaria.

Fundamentos del aseguramiento de la calidad

- Cultura de la calidad. Es el compromiso y la mentalidad compartida por todos los miembros de la institución (directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes) de buscar la excelencia en cada proceso. Implica la reflexión crítica constante sobre el desempeño del personal en las diferentes áreas de acción de las instituciones superiores.
- Enfoque en el cliente/beneficiario. El "cliente" principal en educación es el estudiante, y el "producto" es su aprendizaje significativo. La gestión se orienta a satisfacer las necesidades de la sociedad y a garantizar que el estudiante alcance las competencias esperadas.
- Gestión basada en evidencia. Las decisiones sobre currículo, pedagogía, recursos y personal deben tomarse a partir del análisis riguroso de datos (evaluaciones de desempeño docente, resultados de aprendizaje, tasas de deserción, entre otros factores).

El docente como agente de cambio en la Educación Superior

El docente como agente de cambio en la educación superior se ha consolidado como una figura clave para la transformación e innovación dentro de las universidades y otras instituciones de nivel terciario (Alonso, 2025). Más allá de ser un transmisor de

conocimientos, el profesor universitario es reconocido por su capacidad para liderar procesos de cambio, inspirar a la comunidad académica y adaptarse de manera creativa a las demandas de la sociedad del conocimiento, la globalización y la revolución digital (Cervantes y Gutierrez 2020).

El rol de agente de cambio implica el ejercicio de liderazgo pedagógico, la implementación de metodologías activas, la promoción de la inclusión y la reflexión crítica sobre la propia práctica docente. Mediante la formación continua, la investigación-acción, la colaboración interdisciplinaria y la construcción de comunidades de aprendizaje, los docentes pueden no solo adaptarse, sino anticipar y dirigir los procesos de innovación que requiere el sistema educativo contemporáneo (Cervantes y Gutierrez 2020).

Para Impuls Educació (2024), las experiencias docentes indican que los profesores que asumen este rol generan impactos significativos a través de la co-creación de conocimiento, la orientación al aprendizaje autónomo, la gestión efectiva de las TIC y la promoción de la equidad educativa. A través de estos procesos, actúan como modelos para los estudiantes y para sus colegas, potenciando una cultura de mejora continua y liderazgo compartido en sus instituciones.

También Tomàs et al., (2023) manifiesta que para que un docente se consolide como agente de cambio no requerirá solo visión y motivación, sino también la existencia de políticas institucionales que apoyan la innovación, incentivan el desarrollo profesional y validan las propuestas de transformación pedagógica y curricular.

El docente es pieza clave y protagonista en la renovación universitaria, contribuyendo, desde su práctica cotidiana y su implicación reflexiva, a la consolidación de una educación superior más dialógica, adaptable, inclusiva e innovadora, capaz de responder a las profundas transformaciones sociales y tecnológicas del siglo XXI.

CONCLUSIONES

La evaluación del desempeño docente en la educación superior se consolida como una herramienta estratégica y transformadora para el fortalecimiento de la calidad educativa y el desarrollo institucional. A lo largo de este libro, se ha demostrado que una evaluación integral va mucho más allá de la simple aplicación de instrumentos: implica reconocer la complejidad de la labor docente, articular dimensiones pedagógicas, relacionales y profesionales, y construir sistemas participativos que integren las voces de estudiantes, pares y autoridades.

La práctica reflexiva, el análisis sistemático de evidencias y la búsqueda permanente de mejora permiten a los docentes identificar fortalezas y retos, reorientar prácticas didácticas y profundizar en su desarrollo ético y profesional. El abordaje de competencias genéricas y específicas, junto con la triangulación de datos cuantitativos y cualitativos, fortalece la objetividad y la legitimidad de los procesos evaluativos, contribuyendo así a decisiones más justas y contextualizadas para la excelencia universitaria.

Asimismo, la consolidación de la cultura evaluativa requiere un compromiso institucional sólido y políticas transparentes que promuevan la formación continua, la innovación y la inclusión. La retroalimentación oportuna y pertinente, contextualizada a las realidades y desafíos de cada entorno universitario, favorece la emergencia de docentes líderes, agentes de cambio y profesionales capaces de incidir de manera positiva en el bienestar y aprendizaje de las nuevas generaciones.

De igual manera, la evaluación docente no puede desvincularse de los retos actuales: la digitalización, las demandas de equidad, la necesidad de atención a la diversidad, la integración de metodologías activas y la adecuación a los estándares internacionales. Solo una evaluación flexible, éticamente sólida y enfocada en el aprendizaje permitirá a las universidades afrontar con éxito los desafíos del siglo XXI.

Finaliza este libro como una invitación permanente a repensar la evaluación docente como una práctica viva, dialogante y en evolución constante. El desafío ahora es trasladar este enfoque reflexivo y propositivo a las políticas institucionales ya la práctica diaria, orientando toda iniciativa hacia la excelencia académica, la responsabilidad social y el crecimiento personal y profesional de los docentes y sus comunidades educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcívar, K. (2024). *Diseño y validación de instrumentos de evaluación de las competencias docentes* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/715138/alcivar_cedenno_andrea.pdf
- Alegría, C. (2024). La norma ISO 21001 y su aplicación en el ámbito de la educación superior. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(2), 374–389. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2.228>
- Álvarez, A., & Saborío, S. (2025). Integración de la inteligencia artificial en los procesos de investigación educativa y evaluación de aprendizajes: Una experiencia con estudiantes de Estudios Sociales y Educación Cívica en la Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista de Investigación e Innovación Educativa*, 3(1), 22–37. <https://doi.org/10.59721/rinve.v3i1.30>
- Andino, J., Andino, M., Andino, E., & Chitupanta, L. (2025). Evaluación por competencias: Un cambio de paradigma en la educación. *Revista Científica de Innovación Educativa y Sociedad Actual (ALCON)*, 5(2), 245–255. <https://doi.org/10.62305/alcon.v5i2.501>
- Añapa, M., Pagalo, M., & Martínez, I. (2024). Estrategia metodológica de evaluación para potenciar el aprendizaje significativo en estudiantes de quinto año de la EGB. *Sinergia Académica*, 7(Esp. 6), 12–39. <https://doi.org/10.51736/g2eewf84>
- Ávila, K., & López, L. (2020). Proceso de diseño de instrumentos para la evaluación del desempeño docente: Experiencia en una unidad de educación superior a distancia. *Revista Innova Educación*, 2(1), 25–44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.002>
- Bazán, M., Peralta, L., Gaona, M., & Luna, M. (2024). Instrumentos de evaluación en la formación de competencias profesionales de estudiantes universitarios. *Chakiñan*, (22), 69–84. <https://doi.org/10.37135/chk.002.22.04>
- Berrios, M., Chávez, D., & Herrera, P. (2022). Evaluación del desempeño docente universitario: Una mirada desde la percepción de docentes y estudiantes. *Investigación y*

Postgrado, 37(2), 111–132.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9161987>

Bravo, G., Farinango, J., Gavilanes, P., & Gordillo, J. (2025). *Evaluación formativa y continua: Nuevas rutas para la innovación pedagógica*. Páginas Brillantes Ecuador.
<https://doi.org/10.70894/PBE-978-9942-575-05-0>

CACES. (2023, diciembre). *Modelo genérico para la evaluación del entorno de aprendizaje de carreras de grado* (Res. 057-SO-11-CACES-2024).
<https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/2023/12/Modelo-de-Evaluacio%CC%81n-Externa-UEP-2023-1.pdf>

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/riee2021.14.1.005>

Castro, G. (2024). Formación docente y aprendizaje significativo en estudiantes de nivel primario. *Revista Científica Multidisciplinaria Oigma*, 3(1), 28–48.
<https://doi.org/10.69516/eex6tn02>

Cervantes, E., & Gutiérrez, C. (2020). El profesorado como agente de cambio educativo: Entre la docencia y la investigación. *Educación y Ciudad*, (38), 59–72.
<https://doi.org/10.36737/01230425.n38.2020.2316>

Curipaco, I. (2025). La formación profesional y el desempeño docente: Clave de una educación transformadora. *Revista Científica Multidisciplinaria SAGA*, 2(3), 311–320.
<https://doi.org/10.63415/saga.v2i3.187>

Dávila, F., & Rodríguez, A. (2025). La función mediadora del docente frente a los nuevos paradigmas de la educación superior. *Multi-Ensayos*, 11(22), 55–65.
<https://doi.org/10.5377/multiensayos.v11i22.20864>

Escalona, I., Cedeño, S., & Virgili, M. (2022). Competencia docente en el contexto de la evaluación universitaria en México. *Educación Superior y Sociedad*, 34(2), 376–398.
<https://doi.org/10.54674/ess.v34i2.653>

Espino, J., Morón, J., Huamán, L., Soto, B., & Morón, L. (2023). El desarrollo de la calidad educativa en educación superior

- universitaria: Revisión sistemática. *Comuni@cción*, 14(4), 348–359. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.4.876>
- Espinoza, E. (2021). Importancia de la retroalimentación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Universidad y Sociedad*, 13(4), 389–397. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400389
- Gálaz, A., Jiménez, M., & Díaz, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México: Convergencias y consecuencias de una política de estandarización. *Perfiles Educativos*, 41(163), 177–198. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177
- Garavito, E., Castro, A., Sosa, F., Huayanca, P., & Sucari, W. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. Instituto Universitario de Innovación, Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.050>
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–515. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- González, C. (2023). La evaluación docente como mecanismo de mejora en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5805–5817. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5755
- Guanotuña, G., Torres, G., Vásconez, E., Mera, G., Monta, S., Cueva, L., & Lagla, M. (2024). Evaluación de la calidad en la educación superior ecuatoriana: Un modelo de indicadores estándar. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(2), 2220–2246. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2.360>
- Hernández, M., Villanueva, Y., & Sandoval, B. (2024). Identificación de competencias docentes: Su evaluación y aceptación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 3697–3715. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9721
- Huamán, L., Hilario, M., & Franco, Y. (2021). Validación de rúbricas como instrumento de evaluación en estudiantes universitarios de la Facultad de Educación de la UNCP. *Horizonte de la*

- Ciencia, 11(20), 255–276.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762189>
- INEVAL. (2017). *Modelo de Evaluación Docente (MED)*.
[https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED librodigital 20170814.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED_librodigital_20170814.pdf)
- Jaramillo, M., Ramírez, M., Cochea, G., Brusil, A., & Vélez, A. (2023). La retroalimentación docente en la evaluación del aprendizaje. *South Florida Journal of Development*, 4(9), 3457–3474.
<https://doi.org/10.46932/sfjdv4n9-009>
- Lalama, M., Castro, F., & Lalama, M. (2025). Percepciones y efectos de la evaluación docente en la enseñanza de posgrado. *Conrado*, 21(103), e4408. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v21n103/1990-8644-rc-21-103-e4408.pdf>
- Llerena, E., Camacho, S., Romero, W., & Rodríguez, C. (2025). Evaluación docente como mejora continua: Impacto en promoción profesional y calidad educativa ecuatoriana. *Conectividad*, 6(3), 337–357.
<https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i3.336>
- López, A., Ramírez, M., Hernández, J., Velázquez, K., & Olivares, L. (2025). Evaluación docente: Análisis factorial desde la perspectiva del alumnado universitario. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2), 2910–2924. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3873>
- Malave, S., Kure, Y., Paredes, M., & Velasco, A. (2025). Gestión de la calidad en la educación superior, a través de la investigación, docencia y vinculación. *Polo del Conocimiento*, 10(2), 1910–1927. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i2.9010>
- Marín, R., Guzmán, I., Márquez, A., & Peña, M. (2013). La evaluación de competencias docentes en el modelo DECA: Anclajes teóricos. *Formación Universitaria*, 6(6), 41–54.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062013000600005>
- Mejía, L., Cadavid, L., Salazar, P., & Díaz, A. (2023). Evaluación institucional: Un análisis crítico de su impacto y alcance. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(3), 182–190. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3392>

- Méndez, C., Pesántez, J., & Zúñiga, J. (2024). Gestión de la calidad educativa: Un enfoque desde el derecho a la educación. *Revista Científica*, 9(32), 407–426. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2024.9.32.19.407-426>
- Moscoso, S., Pulla, C., Minchala, W., & Castro, D. (2024). Análisis comparativo de modelos de gestión de la calidad: Una propuesta centrada en las universidades. *Revista Científica UISRAEL*, 11(2), 63–80. <https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.1065>
- Mula, J., Cruz, C., & Caballero, K. (2021). Los sistemas de evaluación docente y su impacto en el profesorado universitario: Una revisión sistemática. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 19(2), 91–109. <https://doi.org/10.4995/redu.2021.15841>
- Muñoz, E., & Solis, B. (2021). Enfoque cualitativo y cuantitativo de la evaluación formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 6(3), 1–16. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>
- Obregon, D. (2025). La norma ISO 21001:2018 para el mejoramiento continuo de la calidad educativa de Colombia. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 5(1), 1435–1455. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v5i1.923>
- Olarte, Y., Madiedo, C., & Pinilla, A. (2019). Evaluación docente como factor de desarrollo profesional desde una pedagogía reflexiva. *Revista de la Facultad de Medicina*, 67(3), 465–473. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v67n3.62539>
- Pedroza, L., & García, J. (2022). La retroalimentación de la práctica docente: Revisión sistemática de la literatura. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(3), 569–593. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.16925>
- Peñafiel, E. (2023). Evaluación docente y desempeño profesional pedagógico: Percepción del profesorado. *Mamakuna*, (20), 77–90. <https://doi.org/10.70141/mamakuna.20.811>
- Piaguage, C., Masaquiza, C., & García, S. (2024). La evaluación del desempeño docente y el mejoramiento continuo de la gestión

- educativa. *MQRInvestigar*, 8(4), 1046–1064.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.1046-1064>
- Plaza, L., Neira, M., Navarrete, C., & Cárdenas, L. (2024). Evaluación y acreditación de la universidad ecuatoriana: Desafíos y funciones. *RECIMUNDO*, 8(2), 327–336.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(2\).abril.2024.327-336](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(2).abril.2024.327-336)
- Poquioma, M., Saldaña, K., Barrenechea, H., & Prado, P. (2021). Gestión de la calidad en la educación superior: Revisión sistemática. *IGOBERNANZA*, 6(16), 334–356.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.160>
- Puche, D. (2024). Desarrollo profesional del docente desde el enfoque transformador humanístico. *Delectus*, 7(1), 12–31.
<https://doi.org/10.36996/delectus.v7i1.224>
- Reinoso, W., Bravo, M., Ríos, C., Zambrano, S., & Pesantez, A. (2024). Innovación educativa y evaluación por competencias: Hacia un futuro transformador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 833–854.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9461
- Romero, A., Flores, D., Flores, E., & Luzuriaga, M. (2020). Gestión de la calidad en instituciones de educación superior. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 33(1), 1–15.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2102>
- Romo, C., Tobón, S., & Juárez, L. (2020). Diseño y validación de un instrumento para evaluar la práctica docente centrada en la metacognición. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 11(2), 55–76. <https://doi.org/10.18861/cied.2020.11.2.2981>
- Rua, S., Aguirre, M., Miraval, J., & Rivera, J. (2025). Relación entre desempeño docente y motivación para aprender en Ingeniería de Alimentos. *Revista Tribunal*, 5(10), 365–382.
<https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i10.119>
- Ruiz, E. (2021). Análisis cuantitativo de la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Costa Rica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 58–85.
<https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42425>
- Sapién, A., Piñón, L., Aguirre, S., & Molina, L. (2021). Hacia una evaluación docente universitaria por competencias. *RIDE*.

Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1031>

- Soncco, N., Monroy, G., Mamani, E., & Mendoza, J. (2025). La autoevaluación docente como elemento clave en la formación del profesorado. *Revista Tribunal*, 5(10), 403–422. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i10.121>
- Suárez, N., Cáceres, M., Gómez, V., & Pérez, I. (2022). Evaluación docente y desarrollo profesional universitario: Revisión basada en participantes, dimensiones y métodos. *Publicaciones*, 52(3), 135–160. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v52i3.22271>
- Torquemada, A., & Loredó, J. (2021). Validación de un cuestionario de evaluación de la ética profesional docente universitaria. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 101–114. <https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.006>
- Vizcaíno, J., Rojas, N., & Cisneros, D. (2022). La evaluación del desempeño docente: Enfoques y modelos. *UTC Prospectivas: Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 5(2), 13–21. <https://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/475>
- Welson, M., Castañeda, I., & Chuquinaira, H. (2025). Retroalimentación en la evaluación formativa: Retos y desafíos. *Revista Científica UISRAEL*, 12(2), 13–29. <https://doi.org/10.35290/rcui.v12n2.2025.1287>

AUTORES



ARELLANO CABASCANGO LUIS EDISON
Magíster en Educación
<https://orcid.org/0009-0005-7873-608X>
luis.arellanoc@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Dos de Marzo, (Ecuador).



SANTI PRADO LEIDY ESTEFANY
Magíster en Educación mención Pedagogía
<https://orcid.org/0009-0007-5526-9356>
leidysanti996@gmail.com
Unidad Educativa Priorato, (Ecuador).



CABEZAS CUERO KATYA MERCEDES
Magíster en Educación
<https://orcid.org/0009-0004-6668-0763>
katya.cabezas@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Ana Lidia Quiñonez De Rubio
Guardiana de los Saberes, (Ecuador).



CALISPA PACHECO DIANA ESTEFANÍA
Magíster en Educación
<https://orcid.org/0009-0007-3692-8600>
diana.calispa@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Luis Felipe Borja, (Ecuador).



MANOSALVAS VELASCO YADYRA MARIBEL
Ingeniera Agroindustrial
<https://orcid.org/0009-0003-9660-3390>
yadyra.manosalvas@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Zuleta,,(Ecuador).



MEDIAVILLA MEDIAVILLA SANDRA ELIZABETH
Licenciada en Ciencias de La Educación
Especialización Psicología Educativa y Orientación
Vocacional
<https://orcid.org/0009-0001-0699-1963>
sandra.medivilla@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Cuellaje, (Ecuador).



MORILLO ESTRADA GABRIELA GISELA
Ingeniera en Dirección y Administración de Empresas
Turísticas y Hoteleras
<https://orcid.org/0009-0002-9565-2871>
gabriela.morillo@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Priorato, (Ecuador).



RAMÍREZ MINA CARLA ISABEL
Magíster en Educación
<https://orcid.org/0009-0001-0884-1424>
carla.ramirezmi@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Néstor Barahona Gruezo,
(Ecuador).

AUTORES



RODRÍGUEZ ROBLES DIANA AMPARO
Magíster en Innovación en Educación
<https://orcid.org/0009-0005-4005-1480>
amparo.rodriguez@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Zuleta, (Ecuador).



RUIZ ANDRADE WENDY ANABELLA
Magíster en Innovación Educativa
<https://orcid.org/0009-0009-0033-1786>
anab0504@hotmail.es
Unidad Educativa Zuleta, (Ecuador).

DOCENTES QUE TRANSFORMAN:

Evaluación y calidad



El libro *Docentes que transforman: evaluación y calidad* ofrece una profunda reflexión sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente en el contexto de la educación superior en Ecuador, especialmente en carreras técnicas como la de Electricidad, impartida por el Instituto Superior Tecnológico Los Andes (ISTLA). La obra se enmarca en el contexto de las reformas educativas iniciadas desde la Revolución Ciudadana (2008), y se alinea con el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, destacando la necesidad de garantizar una educación de calidad, inclusiva e innovadora en todos los niveles. En este sentido, el texto aborda de manera crítica las falencias en el trato docente-estudiante, identificando casos de falta de empatía, indiferencia y ausencia de estrategias inclusivas, especialmente hacia estudiantes con discapacidades visuales o auditivas. Desde un enfoque etnográfico cualitativo, el estudio se propone diseñar un instrumento de evaluación del desempeño docente, que permita a las autoridades institucionales identificar áreas de mejora y tomar decisiones formativas o correctivas, priorizando el respeto, la comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades blandas y la producción científica en colaboración con los estudiantes.



Casa Editorial Sin Fronteras

ISBN: 978-9942-7439-5-4



9 789942 743954