

Evaluación docente del personal de enfermería en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador

Teaching evaluation of the staff of infirmary at the state-owned University St.
Helen's Peninsula, Equator

Anabel Sarduy Lugo^{1*}

Mirelys Sarduy Lugo²

Leticia Da Costa Leites Da Silva¹

Adniel Díaz Hernández³

¹Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador.

²Hospital Pediátrico Provincial Docente “José Luis Miranda”. Ecuador.

³Centro de Especialidades La Libertad IEISS. Ecuador.

* Autor para la correspondencia: anabelsarduy@gmail.com

RESUMEN

Introducción: En la actualidad se han sucedido una serie de transformaciones importantes y significativas en el proceso de evaluación a docentes de enfermería en países de Latino América, del cual la República del Ecuador no ha estado exenta y donde el objetivo primordial es lograr la formación de profesionales de avanzada en esta área.

Objetivo: Determinar los resultados de la estrategia evaluativa del desempeño docente en profesores de la carrera de enfermería.

Métodos: Estudio descriptivo, transversal en 32 docentes de la carrera de enfermería de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, Ecuador. Los instrumentos analizados para darle salida al objetivo del estudio fueron la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de cada docente en el primer semestre de 2016.

Resultados: El 71,87 % de los docentes de la carrera de enfermería fueron mujeres, los componentes más representados fueron investigación y docencia. Los componentes en los cuales sus docentes recibieron mejores puntuaciones fueron: dirección o gestión académica, vinculación con la comunidad e investigación.

Conclusiones: Los resultados obtenidos con la aplicación de la estrategia evaluativa al desempeño docente fueron positivos, ya que predominaron los docentes con evaluaciones satisfactorias sobre todo en los componentes dirección o gestión académica, vinculación con la comunidad e investigación.

Palabras clave: Evaluación educacional; docentes; educación en enfermería.

ABSTRACT

Introduction: Currently, there have been a series of important and significant changes in the evaluation process for nursing teachers in Latin American countries, of which the Republic of Ecuador has not been exempt and where the primary objective is to train professionals in advanced in this area.

Objective: Determine the results of the evaluation strategy of teaching performance in professors of the Nursing Degree.

Methods: Descriptive, cross-sectional study in 32 teachers of the Nursing Career of the Faculty of Social and Health Sciences of the State University of the Santa Elena Peninsula, Ecuador. The instruments analyzed to give an exit to the objective of the study were the self-evaluation, peer evaluation and hetero-evaluation of each teacher in the first semester of 2016.

Results: The 71.87 % of the teachers of the Nursing Career are women; the most represented components were research and teaching. The components in which their teachers received better scores were: academic management, connection with the community and research.

Conclusions: The results obtained with the application of the evaluative strategy to the teaching performance were positive since the teachers predominated with satisfactory evaluations especially in the components direction or academic management, connection with the community and research.

Keywords: educational evaluation; teachers; Education in Nursing.

Recibido: 02/10/2017

Aprobado: 16/02/2018

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se han sucedido una serie de transformaciones importantes y significativas en el proceso de evaluación a docentes de enfermería en países de Latino América, del cual la República del Ecuador no ha estado exenta y donde el objetivo primordial es lograr la formación de profesionales de avanzada en esta área.^(1,2)

Con ello, se han implementado modificaciones que incitan al cambio a los docentes ya sea a nivel actitudinal y conceptual de la evaluación, como también en la forma de distinguir y concebir las relaciones entre el sujeto y objeto de la educación, y los fines de la misma, de tal forma que permitan transformar la escuela, la enseñanza y el aprendizaje y por ende la humanidad y la sociedad en general.^(1,2)

Los docentes no solo educan, sino que además deben estimular al estudiante a la toma de decisiones, a hacer observaciones, a percibir relaciones y a trabajar con informaciones. De esta manera, el docente debe proporcionar al estudiante el desarrollo de habilidades y actitudes que conducen a la adquisición de un poder técnico; en consecuencia con esto los estudiantes poseen los elementos necesarios para evaluar hasta qué punto sus profesores son capaces de proporcionarle todas estas herramientas lo cual servirá de incentivo a estos para perfeccionar su actuar.^(3,4)

En la actualidad y desde hace cuatro semestres, la evaluación del desempeño docente de enfermería en la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena se realiza teniendo en cuenta tres dimensiones: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, lo cual ha tenido repercusión en la calidad de la formación del estudiantado en esta especialidad con la mirada dirigida hacia la enfermería de avanzada. Esta estrategia evaluativa es un procedimiento que se aplica a todos los docentes de la carrera de enfermería con una frecuencia semestral que permite valorar el desempeño de estos según

la función o el componente en el cual se desarrolla que puede ser investigativo, docente, de gestión o vinculación con la colectividad, fue diseñada por la comisión de desempeño docente institucional que se creó por normativa y que evalúa todas las funciones.

La evaluación no es solo un instrumento de medición para calificar, es un medio que nos permite corregir fallas y procedimientos docentes, retroalimenta los componentes del aprendizaje, permite proyectar nuevas experiencias, así como mantiene consciente a los profesores de su grado, avance, o nivel de logro, refuerza oportunamente en áreas de estudio o aprendizaje que se perciban como insuficientes que le permite al docente planear nuevas experiencias de aprendizaje para el logro de los objetivos; así como revisar su desempeño docente e implementar las medidas correctoras inmediatamente.⁽¹⁾

El objetivo de esta investigación es determinar los resultados que se obtienen con la aplicación de la estrategia evaluativa al desempeño docente en profesores de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena.

MÉTODOS

Se realizó una investigación descriptiva, transversal en la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador en el primer semestre de 2016.

El universo de estudio fueron 289 docentes que laboran en esta institución y la muestra estuvo compuesta por 32 docentes que se desempeñan como profesores de la carrera de enfermería en la facultad.

Se utilizaron como parte de la investigación tres herramientas de registro diseñados por la comisión de desempeño docente institucional que se creó por normativa y que evalúa todas las funciones en la institución, que permitió la recogida de la información necesaria para darle salida al objetivo propuesto, las herramientas fueron diseñadas a partir de las dimensiones de la variable autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación teniendo en cuenta la función que realice cada docente.

La información recolectada fue procesada a través del programa estadístico SPSS 11 que permitió la elaboración de los resultados finales y su presentación porcentual y en tablas.

Operacionalización de variables

Evaluación del desempeño docente: Evaluación semestral que se le realiza a los docentes para determinar su nivel de desempeño en el área.

Dimensiones:

- Excelente: Entre 95-100 puntos
- Muy bien: Entre 85-95 puntos
- Bien: Entre 70-84 puntos
- Insuficiente: < 70 punto

Autoevaluación: Evaluación que realiza el propio docente de su desempeño basado en 20 ítems y con una puntuación máxima de 15 (anexo 1).

Coevaluación: Evaluación que hace del desempeño de cada docente un par evaluador seleccionado por la Unidad Operativa Académica (UNOPAC) y que incluye además la evaluación de directivos y de las funciones que desempeña teniendo en cuenta el componente de cada docente.

Las puntuaciones máximas a recibir teniendo en cuenta el componente en el cual se desarrolla se muestran en la tabla 1.

Heteroevaluación: Evaluación que realiza el estudiantado del desempeño de los docentes teniendo en cuenta un grupo de ítems y el componente en que se desempeña cada docente. El único componente que no es evaluado por los estudiantes es investigación.

Las puntuaciones máximas a recibir teniendo en cuenta el componente en el cual se desarrolla se muestran en la tabla 1.

Componentes: áreas del desempeño de cada docente durante el semestre y por las que se le evalúa.

Dimensiones: Docencia, Vinculación con la colectividad, Investigación y Dirección o gestión académica

Tabla 1. Ponderaciones de los componentes, criterios y ámbitos

Componentes	Autoevaluación	Coevaluación			Heteroevaluación	Total
		Directivo	Pares	Pares		
			Función	Comisión		
Docencia	15,00	20,00	0,00	25,00	40,00	100
Vinculación con la colectividad	15,00	20,00	12,50	12,50	40,00	100
Investigación	15,00	35,00	25,00	25,00	0,00	100
Dirección o gestión académica	15,00	40,00	15,00	15,00	15,00	100

La evaluación del desempeño de los docentes de la carrera de enfermería en la Facultad de Ciencias Sociales y Enfermería aplicando esta estrategia se realiza semestral y se divide en tres etapas:

Primera etapa: Se solicita a los docentes sus autoevaluaciones, los docentes deben cumplimentar una guía que consta de 20 ítems cada uno con un valor máximo de tres puntos.

Segunda etapa: Los docentes son evaluados por tres factores:

- Directivos de la carrera: Estos evalúan el cumplimiento de los siguientes 20 ítems por parte de los docentes, otorgándole una puntuación que puede ir desde 1 hasta 3 como valor máximo en cada aspecto.
- Comisión evaluadora: Está formada por un par evaluador seleccionado por la dirección de la facultad que realiza todas las evaluaciones de los docentes en el semestre. Estos evaluadores califican el cumplimiento por parte de los docentes de los mismos ítems de la autoevaluación otorgándoles puntuaciones entre 1 y 3 a cada uno.
- Componente o función que desarrolla: Cada docente recibe la evaluación según el componente o función que desarrolla, con excepción del componente docencia que no recibe esta evaluación. Cada componente evalúa 10 ítems diferentes.

Tercera etapa: En esta etapa los profesores son evaluados por parte de los alumnos, estos responden otorgándole puntuaciones entre 1 y 3 a un grupo de ítems. Son encuestados el 100 % de los estudiantes. Los docentes que se desarrollan en la función o el componente investigación no son evaluados por los estudiantes.

Fueron entrevistados un total de 653 estudiantes.

Se solicitó previo a la investigación el consentimiento informado a todos los docentes para participar como parte de la muestra de estudio. Se obtuvo también la anuencia de la institución para realizar la pesquisa.

RESULTADOS

La distribución de los docentes de la carrera de enfermería de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador según el sexo demuestra que de un total de 32 profesores es apreciable el número de féminas 23 (71,87 %) en relación a los hombres 9 (28,13 %); por otra parte los componentes más representados en la muestra son investigación con 11 docentes (34,38 %) y docencia con 10 profesores (31,25 %).

Los resultados cuantitativos alcanzados en la evaluación al desempeño docente de los profesores que se desarrollan en el componente docencia se describen en la tabla 2, donde 4 docentes lograron calificaciones por encima de 90 puntos, 3 obtuvieron notas entre 80-90 puntos, 2 alcanzaron menos de 60 puntos y solo 1 termino con resultados entre 70-79 puntos.

Tabla 2. Puntuación obtenida por los profesores de enfermería en el componente docencia

No.	Autoevaluación	Directivo	Pares comisión	Heteroevaluación	Total
7	15,00	17,00	24,17	34,00	90,17
9	15,00	14,67	25,00	38,00	92,67
12	0,00	17,00	25,00	37,00	79,00
15	15,00	19,67	25,00	35,00	94,67
22	15,00	18,00	23,33	31,00	87,33
23	13,50	16,33	25,00	0,00	54,83
27	15,00	16,67	25,00	0,00	56,67
28	15,00	19,00	25,00	38,00	97,00
31	15,00	15,33	22,50	37,00	89,83
32	0,00	18,67	25,00	37,00	80,67

Fuente: Registro de la Unidad de evaluación integral del desempeño docente.

De los 11 docentes evaluados en el componente investigación, 9 obtuvieron calificaciones por encima de 90 puntos y solo 2 alcanzaron notas entre 80-90 puntos (tabla 3).

Tabla 3. Puntuación obtenida por los docentes de enfermería en el componente investigación

No. del evaluado	Autoevaluación	Directivo	Pares función	Pares comisión	Total
1	14,25	28,58	24,17	25,00	92,00
3	14,25	32,67	25,00	25,00	96,92
4	15,00	31,50	25,00	25,00	96,50
6	15,00	34,42	22,50	25,00	96,92
8	15,00	30,33	22,50	24,17	92,00
14	15,00	35,00	25,00	25,00	100,00
16	0,00	32,67	25,00	25,00	82,67
17	14,75	23,92	20,83	25,00	84,50
18	15,00	33,25	25,00	25,00	98,25
19	15,00	32,67	23,33	25,00	96,00
20	14,75	33,83	18,33	25,00	91,91

Fuente: Registro de la Unidad de evaluación integral del desempeño docente.

La tabla 4 muestra los resultados cuantitativos de los docentes evaluados en el componente vinculación con la comunidad, de 8 profesores analizados 7 obtuvieron más de 90 puntos y solo 1 logró notas entre 80-90 puntos.

Tabla 4. Puntuación obtenida por los docentes de enfermería en el componente vinculación con la colectividad

No.	Autoevaluación	Directivo	Pares función	Pares comisión	Heteroevaluación	Total
5	15,00	19,67	12,50	12,50	36,00	95,67
11	15,00	19,67	12,50	12,50	37,00	96,67
13	14,50	13,00	12,50	11,67	32,00	83,67
21	15,00	18,33	12,50	12,50	32,00	90,33
25	15,00	19,67	12,50	12,50	35,00	94,67
26	14,50	18,67	12,50	12,50	39,00	97,17
29	15,00	19,67	12,50	12,50	39,00	98,67
30	13,25	19,33	12,50	12,50	34,00	91,58

Fuente: Registro de la Unidad de evaluación integral del desempeño docente.

Los tres docentes evaluados en el componente dirección o gestión académica alcanzaron notas por encima de los 95 puntos. Tabla 5

Tabla 5. Puntuación obtenida por los docentes de enfermería en el componente dirección o gestión académica

No	Autoevaluación	Directivo	Pares función	Pares comisión	Heteroevaluación	Total
2	14,75	39,33	14,00	14,50	13,13	95,71
10	15,00	40,00	15,00	15,00	13,50	98,50
24	14,25	40,00	15,00	15,00	13,50	97,75

Fuente: Registro de la Unidad de evaluación integral del desempeño docente.

La evaluación cualitativa final de los docentes que componen el claustro académico de la carrera de enfermería fue excelente en 14 (43,75 %), muy bien en 11 (34,38 %), bien en 5 (15,62 %) y solo 2 fueron evaluados de deficiente (6,25 %).

DISCUSIÓN

Cuando se analiza la estructuración del claustro docente de la carrera de enfermería de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena según cuatro componentes, docencia, investigación, vinculación con la comunidad y dirección o gestión académica, puede observarse como logran una combinación en todas las áreas de actuación que le permite una mayor integralidad; referente a este tema un estudio realizado demostró que la integración docente/asistencial es un elemento constructivo y facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje, que busca la formación de profesionales de enfermería que incorporen en su actuación las bases de un cuidado auténtico.⁽³⁾

Lorenzo⁽⁵⁾ en su estudio plantea que para una mejora de la labor educativa, es importante la formación y coordinación de los equipos docentes, es un núcleo fundamental que debe orientar hacia un doble objetivo: mejorar la calidad de la docencia y el aprendizaje de los estudiantes y ser un factor de cambio de la cultura laboral del profesorado y del personal al servicio de la docencia, de ahí, la conveniencia de la creación de dichos equipos con el fin de una mayor y mejor coordinación entre el profesorado de las mismas asignaturas y con el resto de las materias de la disciplina, estos resultados coinciden con la estrategia implementada en la institución.

El estudio de *João*⁽⁶⁾ muestra las percepciones de los docentes sobre la evaluación del desempeño como resultado de la aplicación de un cuestionario aplicado a una muestra de 136 docentes de la Universidad José Eduardo dos Santos. El análisis de los resultados obtenidos permitió identificar las principales debilidades del proceso de evaluación docente como una primera aproximación para perfeccionar este sistema, sobre la base de los métodos a emplear, los actores involucrados y las competencias a medir.

La evaluación de docentes en la institución que ocupa al estudio se realiza de forma sistemática con una periodicidad semestral lo cual cumple con la premisa o principio de que la evaluación del desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia; resultados diferentes a este se encontraron en un estudio realizado en una Universidad de San José de Costa Rica donde los docentes al ser encuestados refirieron que no existe un sistema de evaluación permanente y que eran evaluados solo cuando solicitaban un ascenso, o cuando lo pedía el Centro de Evaluación Académica.⁽⁷⁾

Contar con instrumentos específicos que puedan contribuir de manera sistemática a la evaluación del desempeño docente es hoy una realidad en la carrera de enfermería de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, esta se encuentra en concordancia y atemperada con los procesos de acreditación y certificación de programas educativos que requieren contar con información precisa del desempeño docente, primordialmente desde la perspectiva de los alumnos, lo cual se cumple en el sistema de evaluación docente que se ejecuta en esta institución académica.⁸⁻¹⁰

Los instrumentos que existen para la evaluación al docente de enfermería son variados y se adecuan a cada institución e inclusive país, no existe una norma que rija los elementos a tener en cuenta internacionalmente, pero si existen líneas básicas que deben ser respetadas por cada organización y que según Chiavenato debe proporcionar beneficios a la organización que evalúa y a las personas evaluadas, estas son:⁽⁸⁾

- La evaluación debe abarcar no sólo el desempeño en el cargo ocupado, sino también, el alcance de las metas y los objetivos.

- La evaluación debe hacer énfasis en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión respecto a los hábitos personales observados en el trabajo.
- La evaluación debe ser aceptada por ambas partes: evaluador y evaluado. Ambos deben estar de acuerdo en que la evaluación debe traer algún beneficio, benéfico para la organización y para el empleado.
- La evaluación del desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia.

La escala utilizada en el presente estudio considera calificaciones superiores a 95 puntos como excelentes, entre 85 y 95 muy bien, entre 70 y 85 bien, mientras que resultados por debajo de 70 puntos se entienden como insuficientes, otras escalas son utilizadas para evaluar el resultado docente de los profesores, por ejemplo en la Universidad Autónoma de México se utiliza la escala basada en cinco puntos y desglosada así: 4.1 a 5.0 = desempeño muy adecuado; 3.1 a 4.0 = desempeño adecuado; 2.1 a 3.0 = desempeño con carencias; menos de 2.1 = desempeño inadecuado.^(9,10)

Otros instrumentos han sido diseñados con este objetivo en diferentes contextos, es el caso del estudio de *Romero*,⁽¹¹⁾ en el cual se describe el proceso previo a la construcción de un cuestionario para evaluar el desempeño docente en la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM) de Chontales, de la UNAN-MANAGUA. Como resultado principal, se obtienen las dimensiones de un instrumento cuantitativo de evaluación del desempeño docente, que fue sometido a validación con los expertos. Se resuelve de las entrevistas a informantes clave que el cuestionario debía descomponerse en diez dimensiones o factores, las que agrupan las veintiocho preguntas planteadas para evaluar la docencia. Finalmente, el riguroso proceso seguido en la elaboración del cuestionario constituye un aporte a la construcción de instrumentos cuantitativos usando la metodología cualitativa como método de análisis previo. Con esta misma intención *Corbella*,⁽¹²⁾ en su estudio, describe el proceso de fabricación de un cuestionario de autoevaluación (20 competencias, 114 indicadores) que recorre las cuatro funciones universitarias (docencia, investigación, vinculación con el entorno y gestión). El artículo explica el proceso de elaboración y validación de este cuestionario. Se procedió a la

validación de contenido a partir del juicio de expertos; al análisis de su fiabilidad, a partir del Alpha de Cronbach, obteniéndose valores en la prueba piloto de 0.88 y 0.99, y en la aplicación final de 0.92 y 0.97 en una población de 424 profesores universitarios de una institución latinoamericana. La consistencia interna se valoró con la prueba de dos mitades y se obtuvieron asociaciones moderadas y fuertes. Estos resultados dan confiabilidad al instrumento para autoevaluar competencias genéricas y específicas del profesor universitario. Un elemento que a opinión de los autores del presente artículo debe incluir la evaluación a los docentes es la opinión que estos tienen sobre el carácter inclusivo de la educación.

En concordancia con ello *Clavijo y cols.*⁽¹²⁾ revelaron que los profesores en general tienen una actitud indiferente tendiendo a favorable hacia la educación inclusiva. Se encontró que actitudes más positivas están asociadas a docentes jóvenes con pocos años de servicio. Sin embargo, los grupos de comparación fueron desiguales en tamaño.

Tarrada y cols.⁽¹³⁾ también tienen en cuenta el análisis de este elemento en su estudio, lo que coincide con el criterio de los autores del presente estudio.

Por otra parte, *Romero*⁽¹⁴⁾ diseña un instrumento que consta de 30 preguntas distribuidas en ocho dimensiones o categorías las cuales se obtuvieron de un pilotaje mediante el Análisis Factorial exploratorio. Estas dimensiones mostraron estar altamente correlacionadas positivamente entre sí, confirmando que el cuestionario es multidimensional. Se aplicó a una muestra probabilística de 453 estudiantes en la institución en donde los análisis realizados ítem-test e ítem-ítem mostraron correlaciones significativas que demuestran que las preguntas discriminan de acuerdo con el constructo medido.

Coinciden los autores del presente estudio con el criterio generalizado de que medir o evaluar el desempeño de los docentes es de vital importancia y a la vez es un proceso dinámico, una vez que permite medir hasta qué punto los docentes han cumplido con calidad las tareas que les fueran consignadas dentro del límite de tiempo establecido y del valor agregado que se generó en la organización.^(15,16,17,18)

En conclusión, los resultados obtenidos con la aplicación de la estrategia evaluativa al desempeño docente fueron positivos ya que predominaron los docentes con evaluaciones satisfactorias sobre todo en los componentes dirección o gestión académica, vinculación con la comunidad e investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castillo Melara RG. Autoreflexión y evaluación de la práctica docente. 2006 [acceso: 28/03/2017]. Disponible en: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/AUTOREFLEXION%20Y%20EVALUACION%20C3%93N%20DE%20LA%20%20PR%20C3%81CTICA%20DOCENTE-El%20Salvad.pdf>
2. Aquino Zúñiga SP, Izquierdo J, Echazal Álvarez BL. Evaluación de la práctica educativa: una revisión de sus bases conceptuales. Revista Actualidades Investigativas en Educación. 2013 [acceso: 12/02/2017];13(1):1-21. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/11706>
3. Bettancourt L, Muñoz LA, Barbosa Merighi MA, Fernández dos Santos M. El docente de enfermería en los campos de práctica clínica: un enfoque Fenomenológico. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2011 [acceso: 28/03/2017];19(5). Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n5/es_18.pdf
4. Vasconcelos CM da C.B, Backes VMS, Gue JM. La evaluación en la enseñanza de grado en enfermería en América Latina: una revisión integrativa. Enferm. glob. 2011 [acceso: 29/03/2017];10(23):96-117. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000300008&lng=es.
5. Fera Lorenzo DJ, Barquero González A, León López R. La Evaluación Docente en los nuevos Grados Universitarios. Index Enferm. 2011 [acceso: 29/03/2017];20(1-2):106-10. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962011000100022&lng=es
6. João Fernandes D, Sotolongo Sánchez M, Martínez Martínez CC. Evaluación del desempeño docente en Universidades Públicas angolanas. Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. 2015 [acceso: 29/03/2017];3(3):1-14. Disponible en: <http://runachayecuador.com/refcale/index.php/refcale/article/view/435>

7. Aguirre Vidaurre E. La evaluación de la actividad docente de la escuela de enfermería de la Universidad de Costa Rica. *Revista Educación*. 2007 [acceso: 29/03/2017];31(1):65-76. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031104>
8. Chiavenato I. Teoría del desarrollo organizacional. En: *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma ed. Bogotá: McGraw-Hill; 2000. p. 317-50.
9. Morán Peña L, Ponce Gómez G, Bernal Becerril ML. Evaluación del desempeño docente en Programas de Maestría en Enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2009 [acceso: 29/03/2017];17(1):17-21. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim091d.pdf>
10. Resán Orozco M. Una propuesta para la evaluación docente en el nivel posgrado. En: Loredó Enríquez J. *Evaluación de la práctica docente en educación superior México*. 1ra ed. Porrúa: McGraw-Hill; 2000. p. 37-62
11. Romero Díaz T, Martínez Gimero A. Construcción de instrumentos de evaluación del desempeño docente universitario desde una perspectiva cualitativa. *Revista Universitaria del Caribe*. 2017 [acceso: 04/01/2018];18(1):34-43. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/RUC/article/view/4800>
12. Clavijo R, López C, Cedillo C, Mora C, Ortis W. Actitudes docentes hacia la educación inclusiva en Cuenca. *Maskana*. 2016 [acceso: 04/01/2018];7(1):13-22. Disponible en: <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/909/806>
13. Tárraga R, Grau C, Peirats J. Actitudes de los estudiantes del Grado de Magisterio y del Máster de Educación Especial hacia la inclusión educativa. *Profesorado*. 2013 [acceso: 29/03/2017];16(1):55-72. Disponible en: <http://revistas.um.es/reifop/article/view/179441>
14. Romero Díaz T. Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la UNAN-MANAGUA, Nicaragua, FAREM-CHONTALES. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. 2014 [acceso: 29/03/2017];14(2). Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/14804>
15. Vázquez Cruz MdÁ, Cordero Arroyo G, Leyva Barajas YE. Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Revista*

- Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación". 2014 [acceso: 29/03/2017];14(3):1-20. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44732048018>
16. Guerrero YMN, Monroy CR. Gestión de Recursos intangibles en institución de educación Superior. RAE-revista de administração de empresas. 2015 [acceso: 29/03/2017];55(1):65-77. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020150107>
17. Martínez J F. Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. Revista de investigación educación latinoamericana. 2013 [acceso: 29/03/2017];50(1):4-20. Disponible en: <http://pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/528/public/528-1467-1-PB.pdf>
18. Rockwell E. La complejidad del trabajo docente y los retos de su evaluación: resultados internacionales y procesos nacionales de reforma educativa. En: Rodolfo Ramírez Raymundo (Coord.) La Reforma Constitucional en materia educativa: alcances y desafíos, México, Senado de la República-Instituto Belisario Domínguez; 2013. p. 77-109.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.