

Percepción sobre el sistema de Evaluación al Desempeño de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato



Moose Photos / Pexels

Martha Karina Lara Martínez

Jefe del Programa Académico de Administración del Capital Humano
Universidad Virtual del Estado de Guanajuato

Ana Edith Nieto Rangel

Coordinadora de la División Económico-Administrativa de la División de Educación Superior
Universidad Virtual del Estado de Guanajuato

Resumen

Para la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (UVEG), la evaluación al desempeño es la valoración sistemática de la actuación de los asesores y tutores, considerando sus funciones y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por la propia Universidad. En ese sentido, se estableció un modelo de evaluación acorde a esta definición. Dicho modelo se implementó a comienzos del 2018, notificándose a los PAV (Profesores de Asignatura Virtual), los criterios de evaluación y la manera en que se estaría llevando a cabo dicha evaluación, y se ha estado monitoreando mediante la continua revisión de los resultados.

El presente trabajo describirá, a continuación, la metodología utilizada para conocer la percepción de los sujetos de esta evaluación partiendo desde los elementos que la conforman y cómo éstos influyen (o no) en el trabajo de los asesores virtuales.

Abstract

For the UVEG, the performance evaluation is the systematic assessment of the performance of the teachers and tutors, considering their functions and the degree of compliance with the

objectives established by the University itself. In that sense, an evaluation model was established according to this definition, which was implemented at the beginning of 2018. The teachers, denominated PAV (Profesores de Asignatura Virtual) have been notified and informed about and about the evaluation criteria and how said evaluation would be carried out, and it has been monitored through the continuous review of the results.

The present work will describe the methodology used to know the perception of the subjects of this evaluation starting from the elements that conform it and how they influence (or not) in the work of the virtual teachers.

Introducción

El modelo de Evaluación al Desempeño se implementó en los primeros meses del 2018, arrancando con una campaña informativa dirigida a cada Profesor de Asignatura Virtual (PAV) sobre la necesidad de realizar dicha evaluación, así como los criterios de la misma y la metodología que se llevaría a cabo. A partir de su implementación, la evaluación se ha monitoreado y revisado constantemente.

La evaluación se integra por una parte cuantitativa, es decir, una **parte técnica**, obteniendo únicamente resultados de criterios muy específicos tales como **tiempo de evaluación, aprobación y promedio de horas activas** en plataforma, a las cuales se les asignó una ponderación. El sistema de UVEG, de manera interna, realiza los cálculos correspondientes para obtener los resultados.

Por otro lado, existen criterios cualitativos de evaluación, mismos que se componen de tres instrumentos a modo de encuestas:

1. La que realiza el **alumno**, quien evalúa al PAV y le da una pequeña retroalimentación respecto a su desempeño,
2. la que realiza el **Responsable de Programa Académico** (RPA), quien sería el jefe directo del PAV, así como también se da una pequeña retroalimentación de su desempeño y finalmente,
3. la que realiza el propio **PAV** a manera de autoevaluación y quien retroalimenta a la UVEG como institución.

Cada encuesta cuenta con su propia ponderación y el resultado se promedia con el resultado de la parte cuantitativa para obtener un resultado final.

Sin embargo, la implementación de este proceso de evaluación ha involucrado una serie de cuestionamientos de parte de los PAV, específicamente ligados a la incertidumbre que se percibe por parte de los mismos en cuanto a su implementación, funcionamiento y resultados obtenidos, así como

su vinculación con la permanencia laboral en la institución. Con base en esto, la presente investigación se orienta a identificar la percepción que se ha tenido hacia este programa de evaluación de desempeño y cómo esa percepción ha modificado su esquema de trabajo a través de los siguientes objetivos:

Objetivo general

Identificar la percepción de los PAV hacia el programa de evaluación al desempeño en la UVEG y cómo esa percepción ha modificado su esquema de trabajo.

Objetivos específicos

1. Reconocer cómo perciben los PAV el programa de evaluación al desempeño laboral.
2. Conocer si la percepción de los PAV hacia el programa de evaluación al desempeño ha modificado su esquema de trabajo.
3. Determinar qué aspectos de la evaluación al desempeño provocan que el PAV modifique su esquema de trabajo.

Desarrollo (Teoría o Marco Teórico)

La evaluación al desempeño es una de las principales herramientas en la gestión adecuada del talento humano. A través de ella podemos obtener información valiosa sobre la forma en que se llevan a cabo las funciones inherentes a cada puesto, y sobre todo el comportamiento que demuestra la persona que desempeña tales funciones. Es pertinente que la evaluación de desempeño combine tanto la evaluación de **comportamientos** y **actitudes**, pero también se oriente al establecimiento de objetivos y competencias propias del puesto. A continuación, se abordarán algunas definiciones de la evaluación al desempeño.

Para la Asociación Española para la Calidad (2018), la evaluación del desempeño es un proceso **sistemático y periódico** de estimación **cuantitativa y cualitativa** del grado de eficacia para llevar a cabo las actividades y responsabilidades dentro de los puestos. Su finalidad es juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y su contribución a la organización.

González (2017), menciona el término **desempeño** señala la manera como un empleado realiza sus tareas destacando el nivel de **cumplimiento** de requerimientos de su puesto y su correspondencia con los resultados a obtener. La evaluación del desempeño incluye: manifestarle al trabajador cómo es su rendimiento y establecer un plan de mejoramiento.

El mismo autor también señala lo siguiente:

La evaluación de desempeño es una técnica que permite obtener una apreciación sistemática acerca del desenvolvimiento del individuo en el cargo para estimular y juzgar sus cualidades. El desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente (González, 2017, p.236).

Por su parte, Alles (2016) precisa que:

La evaluación del desempeño tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y se mejoran los resultados (p. 310).

Estas definiciones resaltan la manera en que los trabajadores desempeñan funciones mediante sus habilidades, conocimientos, cualidades, de ahí que se identifique como una evaluación. Esta evaluación se realiza en las organizaciones mediante un proceso metódico. Su importancia radica en reconocer el valor y competencias de los colaboradores y potencializarlos, para que tanto su contribución en la institución como a nivel personal sea mayor y, así mismo, se puedan tomar acciones que favorezcan la calidad de los servicios que se ofrecen. Esto significa que se reconocen las buenas prácticas y se identifican áreas de oportunidad para diseñar estrategias de mejora.

La evaluación al desempeño es útil y necesaria no sólo para promociones o despidos sino también para:

- Reforzar la comunicación constante entre jefes y colaboradores.
- Experiencias diarias como fuente de aprendizaje y conocimiento.
- Retroalimentación para la mejora continua y calidad de servicios.
- Identificar necesidades de capacitación e igualdad de oportunidades de empleo.
- Desarrollo individual de los colaboradores y productividad de la organización.

González (2017) también señala varios métodos agrupados en métodos orientados al **pasado** (escalas gráficas, lista de verificación, elección forzada, investigación de campo) que evalúan el desempeño realizado para retroalimentar el esfuerzo; y métodos orientados al **futuro** (autoevaluaciones, administración por objetivos, 360°) donde se evalúa el potencial de los empleados para establecer objetivos.

La organización define el método adecuado para realizar sus evaluaciones con base a su giro, sus metas y, sobre todo, el propósito y lo que se desee obtener de la evaluación. También es importante considerar la forma en que se implementa la evaluación en la organización para evitar situaciones como la resistencia por parte de los colaboradores.

La evaluación al desempeño es una herramienta para valorar las características, comportamientos, resultados de los trabajadores con la finalidad de aplicar estrategias que contribuyan a la mejora continua. En la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (UVEG) la evaluación al desempeño es de suma importancia ya que sirve de apoyo para mejorar las funciones de los profesores de asignatura virtual, promover un acercamiento entre los jefes y directivos y definir estrategias para aumentar la calidad en los servicios.

La evaluación al desempeño es una herramienta para valorar las características, comportamientos, resultados de los trabajadores con la finalidad de aplicar estrategias que contribuyan a la mejora continua. En la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato (UVEG) la evaluación al desempeño es de suma importancia ya que sirve de apoyo para mejorar las funciones de los profesores de asignatura virtual, promover un acercamiento entre los jefes y directivos y definir estrategias para aumentar la calidad en los servicios.

Metodología

El principal objetivo de esta investigación es identificar la percepción de los PAV hacia el programa de evaluación al desempeño en la UVEG y si esa percepción ha modificado su esquema de trabajo para mejorar su actuar docente.

Para esta indagación se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario de diagnóstico de percepción de la evaluación al desempeño, detallado para identificar la percepción de los PAV hacia el programa implementado en la UVEG e identificar si los resultados los han ayudado a modificar su esquema de trabajo. El instrumento también tiene el propósito de conocer algún dato adicional que contribuya a esta investigación.

Dicho cuestionario estuvo compuesto por 10 reactivos distribuidos en tres secciones:

- La primera sección estaba orientada a conocer información propia del PAV: su edad, género, grado académico y tiempo en el que ha sido asesor.
- La segunda sección contiene preguntas orientadas a identificar la percepción del PAV y para conocer si el sistema de evaluación al desempeño de la UVEG ha aportado a su labor docente. Las preguntas varían entre preguntas de tipo opción múltiple, preguntas de tipo sí, no y por qué y de escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta donde 1 es lo más y 5 es lo menos.
- La última sección contiene una pregunta abierta orientada a obtener algún dato adicional que aporte a esta investigación.

El cuestionario se encuentra como Anexo I de este documento y se aplicó a una muestra de 69 asesores de las diferentes áreas académicas, considerando el proceso de evaluación al desempeño aplicado durante el año 2019.

Se utilizó una metodología mixta (cuantitativa – cualitativa pues se recabó la información de encuestas directas a los PAV y con base en sus respuestas se realizó un análisis estadístico.

Resultados

Participaron en el cuestionario de percepción de evaluación al desempeño 69 profesores de asignatura virtual, de los cuales 17 corresponden al departamento de investigación y posgrado, 18 al departamento de bachillerato, 20 al departamento económico administrativo, y 14 al departamento de ingeniería.

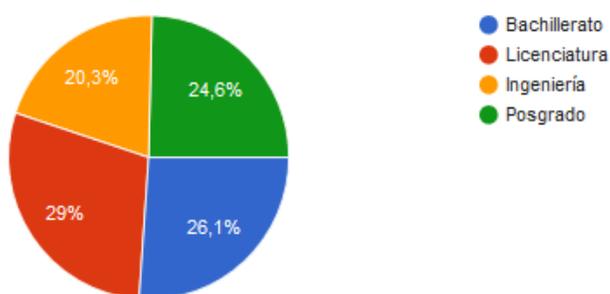


Figura 1. Área de asesoría

El total de los encuestados tenían edades comprendidas entre los 27 y los 82 años.

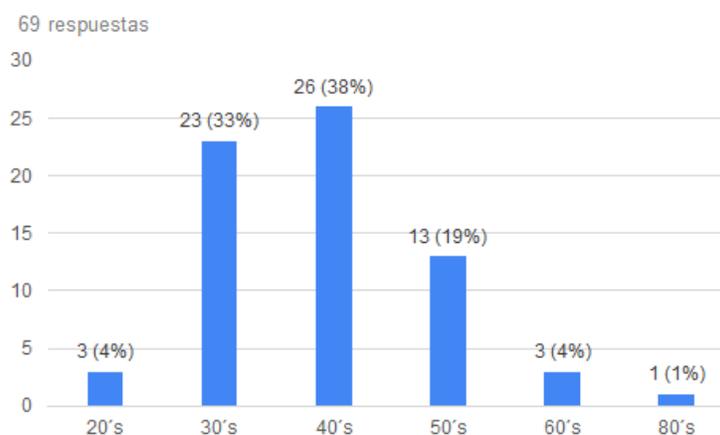


Figura 2. Rango de edades de los asesores.

En relación a los grados académicos el 10.1% dispone del grado de licenciado o ingeniero, el 58% el grado de maestro y el 31.9% el grado de doctor.

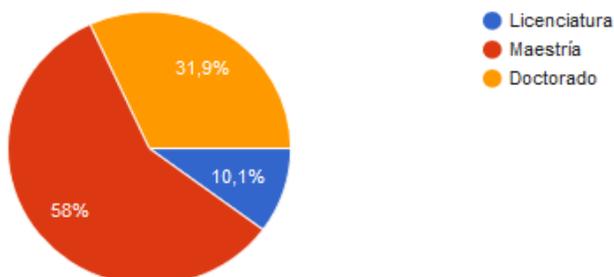


Figura 3. Grado académico de los encuestados

Finalmente, del total de participantes, el 50.7% eran mujeres. El 76.8% del personal encuestado tenían una antigüedad de un año dentro del sistema de evaluación al desempeño.

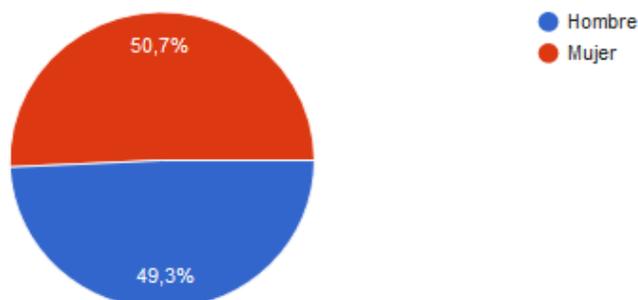


Figura 4. Género de los encuestados.

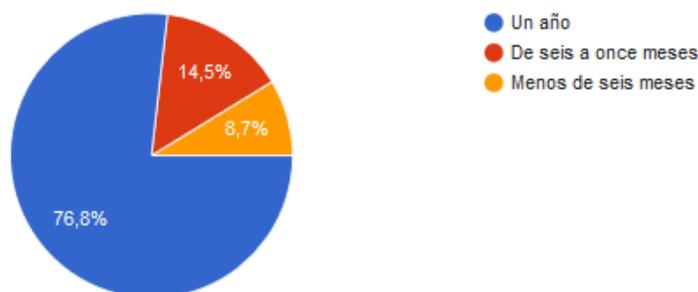


Figura 5. Tiempo que ha sido evaluado por el sistema de UVEG.

Cabe señalar que la información obtenida de los PAV encuestados es equilibrada en relación al género, edad, número de personas encuestadas por cada área. Por mencionar un ejemplo, el número de personas es similar en ingeniería, licenciatura, posgrado y bachillerato. Además, la mayoría de los

encuestados tienen un año siendo evaluados. Estos valores le brindan confiabilidad a la investigación pues estos datos no están orientados a ciertos aspectos, sino que abarcan todos los aspectos considerados lo que muestra equilibrio y objetividad a los resultados obtenidos.

Por otro lado, el 88.4% de los encuestados, considera que el sistema de evaluación al desempeño ha sido un motivante para mejorar sus funciones dentro de la UVEG.

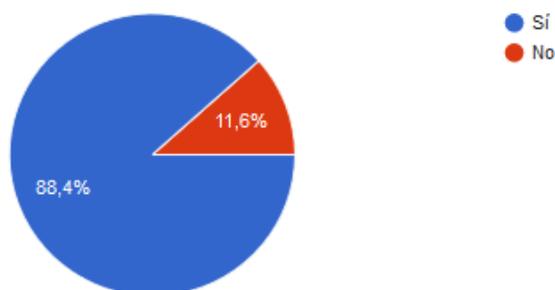


Figura 6. Gráfica de pregunta ¿Consideras que el sistema de evaluación al desempeño ha sido un motivante para mejorar tus funciones laborales en la UVEG?

Entre las respuestas de los PAV que mencionaron que sí los motiva a mejorar sus funciones destacan las siguientes:

- Demuestra que la forma que utilizo está brindando resultados en nuestros estudiantes.
- Porque me muestra el desempeño que he tenido, además de las áreas de oportunidad que pudiera tener.
- Muestra fortalezas y debilidades.
- Impulsa a mejorar.
- Porque me mido a mí mismo.
- Considera el enfoque de 360 grados.
- Porque puedo detectar qué es necesario mejorar en mi labor como asesora.
- Me permite reflexionar sobre mis áreas de oportunidad.
- Aunque no se muestran los indicadores desglosados uno puede inferir de alguna manera lo que hay que mejorar.
- Me da información sobre mi desempeño como asesor docente.
- Si, en especial porque ha sido meta reflexivo.

Entre las respuestas de los que mencionaron que no los motiva a mejorar sus funciones se encuentran:

- Porque no considera situaciones en las que los alumnos reprueban por una revisión a conciencia de las actividades, por ejemplo, deshonestidad académica y eso nos afecta en los resultados.
- Creo que hago lo posible para que los alumnos aprendan, pero uno de los criterios, que tiene más peso, no depende enteramente de mí.
- Al principio podría decir que sí, pero luego ya no porque son las mismas preguntas que ya no motivan.

En cuanto a la relevancia y confiabilidad de la evaluación al desempeño puesta en práctica por la UVEG, se tiene que la mayoría de los asesores la consideran relevante y confiable.

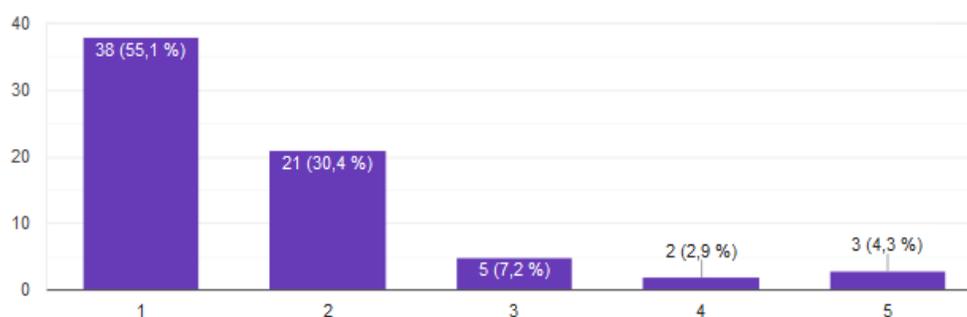


Figura 7. Gráfica de relevancia.

De los PAV encuestados, el 91.3% también considera que los criterios de evaluación corresponden a las funciones que llevan a cabo en el día a día.

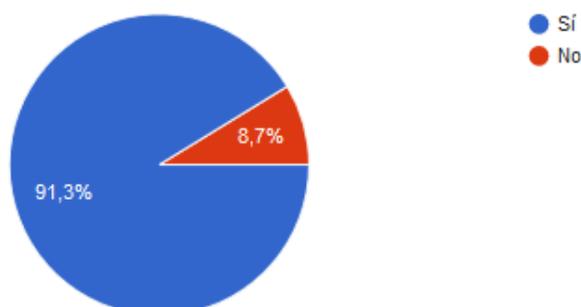


Figura 8. Gráfica de pregunta ¿Consideras que los criterios de la evaluación al desempeño de la UVEG corresponden a las funciones que realizas?

Entre las respuestas de los PAV que consideran que los criterios de evaluación sí corresponden a sus funciones destacan las siguientes:

- Porque consideran variables asociadas con la satisfacción de los estudiantes.
- Porque están pensados en la naturaleza del servicio prestado como asesores virtuales.
- Cada uno de los criterios de la evaluación coincide con las actividades que realizo como asesora.
- Porque siempre se evalúan aspectos relacionados con el desempeño de las funciones.
- Porque detallan de manera asertiva los logros y zonas de oportunidad como docente.
- Son congruentes.
- Se incluyen los parámetros de las actividades que se realizan cotidianamente en los Módulos.
- Permiten medir la forma en que desarrollo mi función, además de innovar para el asesoramiento de los alumnos.
- Casi todos corresponden a indicadores susceptibles de medición y análisis.
- Porque la evaluación se concentra en las funciones básicas que se realizan al dar acompañamiento al alumno.
- Porque están situados en los desempeños esperados.

Cabe señalar que de este 91.3% de PAV que consideran que los criterios de evaluación sí corresponden a sus funciones, el 16% no está totalmente seguro.

Esto debido a comentarios que hubo en los que indican que, si bien el asesor si considera que los criterios de evaluación corresponden a las funciones, aclaran que no todos los criterios lo hacen y también comentan aspectos que están fuera de su campo de acción, como lo indican los siguientes comentarios:

- A excepción de la aprobación del Módulo.
- En algunos puntos. No me ha quedado claro sobre cómo consideran el porcentaje de aprobación.
- Si, pero tiene áreas de oportunidad, es perfectible.
- Aunque la baja de alumnos no es responsabilidad del profesor sino a causas externas y de relación directa del alumno.
-

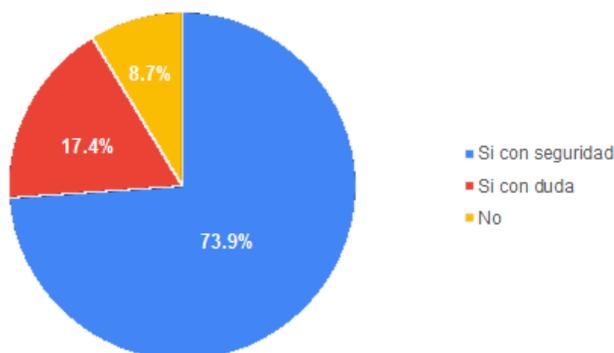


Figura 9. Gráfica de ajuste de respuestas a la pregunta ¿Consideras que los criterios de la evaluación al desempeño de la UVEG corresponden a las funciones que realizas?

Entre las respuestas de los que mencionaron que los criterios de evaluación no corresponden a sus funciones se encuentran:

- No, porque hay factores que no dependen totalmente del asesor. Cómo la disposición del alumno.
- Porque no se consideran las actividades de seguimiento y el tiempo que se invierte en ello.
- Creo que al tener gran ponderación la aprobación de los alumnos puede ocasionar detrimento en la calidad académica

Respecto a los criterios de evaluación, el 50.7% de los PAV encuestados no considera cambiar ningún criterio y de este porcentaje, la mayoría opina que los criterios son los adecuados, aunque hay quien considera incluir el criterio de comparación de la aprobación del mismo asesor en relación al Módulo anterior asesorado y ajustar los puntajes de los criterios.

De los encuestados que consideraron cambiar los criterios, destaca el 36.2% que comentan que el criterio que debe modificarse es el de la Aprobación actual del Módulo en contraste con el histórico de la asignatura, debido a que consideran que no depende de ellos sino de cómo se comporte el grupo, pues ellos pueden hacer su trabajo y darles seguimiento, pero muchas veces los alumnos, debido a exceso de trabajo o situaciones personales, no rescatan el Módulo. Además, consideran que es un criterio que los afecta sobre todo en grupos donde el número de alumnos es mínimo. También algunos encuestados tienen la percepción de que dentro de la evaluación al desempeño se consideran a los alumnos inactivos, aquellos que no realizaron ninguna actividad ni ingresaron al curso, afectando sus resultados de evaluación.

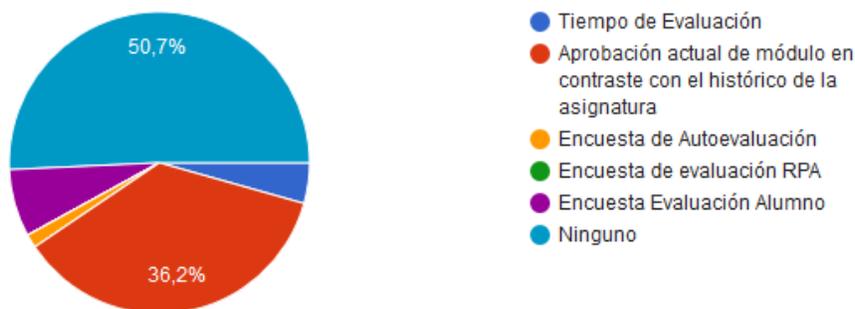


Figura 10. Gráfica de pregunta ¿Qué criterios de evaluación cambiarías?

En cuanto a la manera en que la evaluación al desempeño de UVEG ha modificado el esquema de trabajo de los PAV encuestados, estos consideran en un 65.2% que les han permitido interiorizar en los aspectos que deben mejorar, es decir, la evaluación al desempeño le ha permitido a los PAV ser más conscientes sobre su labor docente para identificar los aspectos en los que deben mejorar. Le sigue un 24.6% que considera que la evaluación al desempeño ha mejorado sus tiempos de evaluación y un 4.3% cree que ha contribuido al incremento de alumnos en la materia que imparten. El 5.8% restante considera otros aspectos en los que la evaluación al desempeño UVEG ha modificado el esquema de trabajo en los que destacan:

- Me permite idear nuevas maneras de trabajar el Módulo, como utilizar mensajes de texto a sus celulares, enviar ejemplos de lo que se espera deben entregar a sus correos personales, etc.
- Me ha permitido ordenar mis esquemas de retroalimentación al estudiante.



Figura 11. Gráfica de pregunta ¿Qué criterios de evaluación cambiarías?

De lo anterior descrito se puede inferir que los PAV encuestados consideran que el programa de evaluación al desempeño de la UVEG promueve la mejora continua en el esquema de trabajo.

En relación a los cambios que les gustaría se implementaran en el proceso de evaluación al desempeño, destaca el 52.2% de los PAV encuestados que opinan que es primordial conocer los

comentarios de los alumnos, seguido del 27.5% que considera importante implementar un esquema de reconocimientos según los resultados obtenidos en la evaluación al desempeño. Un 10.1% desea conocer la retroalimentación del PTC y sólo a un 2.9% le gustaría tener entrevistas personalizadas para conocer sus resultados de evaluación.

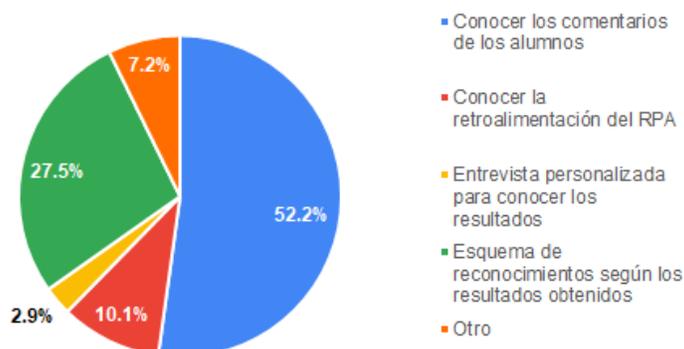


Figura 12. Gráfica de pregunta ¿Qué cambios le gustaría que se implementaran en el proceso de evaluación al desempeño?

Del 7.2% restante que dieron una opinión abierta de los cambios que les gustaría se implementaran en el proceso de evaluación al desempeño, destacan:

- Conocer los comentarios de los alumnos y la retro del RPA y Esquema de RECONOCIMIENTOS según los resultados obtenidos
- Una manera de que los alumnos que no entren nunca al curso o no hagan ninguna actividad no cuenten en el proceso de evaluación
- Todas las anteriores me parecen correctas.

Finalmente, en la última sección de la encuesta se incluyó una pregunta abierta donde el encuestado era libre de plasmar comentarios adicionales en relación al programa de evaluación al desempeño de la UVEG. Esta pregunta era opcional pues su único propósito consistía en obtener información adicional que abonara a esta investigación. De los 69 encuestados el 47.8% emitió comentarios de los cuales se destacan los siguientes:

- Me gustaría conocer qué es lo que los alumnos evalúan para poder mejorar, porque sólo se nos da un resultado.
- Me gustaría que la UVEG nos capacitara de acuerdo a sus propias experiencias en educación en línea.
- La metodología de trabajo de la UVEG ha sido buena, ya que en lo particular me ha ayudado al trabajo a distancia que es una forma de trabajo un tanto cuanto complicada, ya que no es

tan sencillo trabajar por este modelo, pero como lo trabajan aquí se me ha hecho más sencillo conforme pasan los Módulos.

- Sugiero impulsar un esquema de reconocimiento al desempeño, a fin de motivar aún más al asesor/tutor.
- Agradezco mucho este tipo de encuestas ya que me siento considerado. Muchas gracias.
- Me gustaría conocer en general los comentarios del RPA hacia mi trabajo.
- Sería bueno adaptar la autoevaluación de acuerdo a cada materia, no es lo mismo una materia de humanidades a una de ciencias como física, química o matemáticas.
- Este sistema de evaluación me permitió medirme y superarme a mí mismo.
- Mayor acercamiento con los funcionarios de la UVEG.
- Resulta muy valioso que se tenga este espacio de comunicación, estoy atenta a las mejoras en el sistema de Evaluación al Desempeño, saludos.
- En los foros colaborativos es difícil evaluar porque en ocasiones solo uno de los integrantes del equipo participa.
- Participación en procesos continuos de mejoramiento en diseño y aplicación de programas y su ejecución.

Con base en estos comentarios, se puede reforzar que en general, el PAV está conforme con el sistema de evaluación al desempeño de UVEG; que los ha ayudado a mejorar su labor docente aunque consideran indispensable conocer la retroalimentación del alumno y también la del RPA; que es necesario revisar los criterios de los indicadores pues existen aspectos que no influyen directamente en sus funciones pero que los afectan en los resultados de las evaluaciones; que también consideran implementar un esquema de reconocimiento al desempeño para sentirse motivados.

Por otro lado, también se observa que el PAV desea un mayor acercamiento con los funcionarios de UVEG así como sentirse parte de los procesos que se llevan a cabo como institución.

Conclusiones

La presente investigación permitió identificar que la mayoría del personal encuestado percibe como motivante la evaluación de desempeño para mejorar sus funciones laborales, dado que les proporciona información de sus fortalezas y debilidades, lo que les permite orientar sus acciones. De igual manera, el programa de evaluación al desempeño de UVEG se percibe como relevante y confiable en los resultados que proporciona pues se orienta a las funciones de la labor docente. La existencia de correspondencia entre los criterios de evaluación y las funciones que se desempeñan también es adecuada, sin embargo, un porcentaje de la población también tiene la percepción de que criterios como la aprobación no está ligada directamente a las funciones del PAV, como tampoco lo está la baja de alumnos o bien los alumnos inactivos.

Por otra parte, se señala como uno de los criterios de evaluación que debe replantearse, lo relativo a la aprobación actual del Módulo en contraste con el histórico de la asignatura, pues el resultado de este indicador no considera aspectos como la disponibilidad, situaciones familiares o incluso laborales del alumno. En lo que respecta al asesor, existen elementos que a su criterio no son evaluados, tales como la deshonestidad académica, las estrategias de comunicación que implementan como los mensajes de *Whatsapp*, videoconferencias y otro tipo de estrategias que realiza el asesor y el sistema no evalúa.

La evaluación de desempeño ha permitido al asesor interiorizar aquellos aspectos de mejora en su práctica docente, como los relativos a retroalimentaciones o ejemplificaciones de lo que se debe lograr en el desarrollo de la evidencia de aprendizaje.

Entre los cambios sugeridos por los encuestados para mejorar el proceso de evaluación de desempeño se encuentran el conocer la retroalimentación proporcionada por los alumnos, así como disponer de esquema de reconocimiento al desempeño.

Recomendaciones

Derivado de los resultados de la investigación, se tienen las siguientes recomendaciones:

- Llevar a cabo una revisión del criterio de aprobación, sobre todo en los grupos pequeños.
- Considerar a los demás actores que intervienen en los indicadores finales de aprobación, como son tutores y responsables de programa académico.
- Considerando los comentarios de los PAV encuestados respecto al criterio de aprobación, es pertinente revisar la forma en que actualmente está ponderado dicho criterio dentro de la evaluación, por ejemplo, revisar si considera los resultados del examen de recuperación en los resultados de aprobación, de manera que sea reconocida la contribución del PAV.
- Proporcionar al PAV las retroalimentaciones llevadas a cabo por alumnos y responsables de programa académico (RPA), mediante un proceso que contribuya a seguir manteniendo la percepción favorable de la evaluación del desempeño.
- Reforzar ante los PAV la información de los ajustes efectuados a los criterios de evaluación, como son ponderaciones en materias con 8 o menos alumnos, o el no incorporar a alumnos inactivos, pues son aspectos que se evidenciaron como no claros para los encuestados.
- Establecer un proceso estructurado para dar seguimiento a las inquietudes manifestadas por PAV hacia sus resultados de evaluación.

- Considerar la implementación de un sistema de reconocimientos acorde al sistema de evaluación al desempeño, para incentivar a los PAV a continuar con las buenas prácticas en su labor docente.

Anexo I: cuestionario

Este cuestionario está diseñado con el objetivo de conocer su percepción sobre el proceso de evaluación al desempeño y los resultados obtenidos en el mismo, durante el año 2019. Se agradece su honestidad al responder ya que su contribución nos permitirá enriquecer esta investigación.

Edad:

Género:

Grado académico:

1.- Indique el área en que es asesor(a)

- a) Bachillerato
- b) Licenciatura
- c) Ingeniería
- d) Maestría

2.- ¿Durante cuánto tiempo has sido evaluado por el modelo de evaluación al desempeño de la UVEG?

- a) Un año
- b) De Seis a 11 meses
- c) Menos de 6 meses

3.- ¿Consideras que el sistema de evaluación al desempeño ha sido un motivante para mejorar tus funciones laborales en la UVEG?

- a) Sí
- b) No

¿Por qué?

4.- En función de la relevancia que ha tenido la evaluación al desempeño para ti, consideras que los resultados obtenidos son:

- a) 1 (Muy relevantes)
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5 (Nada relevantes)

5.- En función de la confiabilidad que ha tenido la evaluación al desempeño para ti, consideras que los resultados obtenidos son:

- a) 1 (Muy confiables)
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5 (Nada confiables)

6.- ¿Consideras que los criterios de la evaluación al desempeño de la UVEG corresponden a las funciones que realizas?

- a) Sí
- b) No
- c) ¿Por qué?

7.- ¿Qué criterios de evaluación cambiarías?

- a) Tiempo de Evaluación
- b) Aprobación actual de Módulo en contraste con el histórico de la asignatura
- c) Encuesta de Autoevaluación
- d) Encuesta de evaluación RPA
- e) Encuesta Evaluación Alumno
- f) Ninguno

¿Por qué?

8.- ¿De qué manera la evaluación al desempeño de UVEG ha modificado tu esquema de trabajo?

- a) Han mejorado mis tiempos de evaluación
- b) He contribuido en el incremento de alumnos en la materia que imparto
- c) Me ha permitido interiorizar en los aspectos que debo mejorar
- d) Otro (especifique)_____

9.- ¿Qué cambios le gustaría que se implementaran en el proceso de evaluación al desempeño?

- a) Conocer los comentarios de los alumnos
- b) Conocer la retroalimentación del RPA
- c) Entrevista personalizada para conocer los resultados
- d) Esquema de reconocimientos según los resultados obtenidos
- e) Otro (especifique)_____

10.- Comentarios adicionales

Referencias

- Alija, T., García, J.M., & Pérez, S. M. (2017). Design of a model of teacher evaluation and development in a private university. En *Revista Complutense De Educación*, 28(1), 61-80. doi:10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.48718
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Vol. 1 (3a. ed.)*. Ediciones Granica.
- Asociación Española para la Calidad. (2018). Disponible de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-desempeno>
- Fernández, D. J., Sotolongo, M., y Martínez, C. C. (2016). La evaluación del desempeño por competencias: Percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. En *Formación Universitaria*, 9(5), 15-24. doi:10.4067/S0718-50062016000500003
- González, A. (2017). *Evaluación del desempeño (3ª ed.)*. Editorial Universidad del Norte.
- González, A. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.)*. Universidad del Norte,
- González, M. y Olivares, S. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano (2a. ed.)*. Grupo Editorial Patria.
- Navarro, R. S. (2016). *Cómo realizar una evaluación del desempeño: Método paso a paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor*. SNR Consultores.

[Sobre las autoras](#)

Martha Karina Lara Martínez

malara@uveg.edu.mx

Licenciada en Informática con maestría en Desarrollo Organizacional por la Universidad de Guanajuato. Se ha desempeñado en áreas administrativas y de recursos humanos en diferentes empresas de los giros de seguridad privada, construcción, jurídico y de sector público como INEGI y Oportunidades.

Tiene experiencia docente en la UDL campus Silao como profesora de Informática administrativa y actualmente se encuentra al frente de la Licenciatura en Administración del Capital Humano en la UVEG.

Ana Edith Nieto Rangel

ednieto@uveg.edu.mx

Maestra en Administración por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores en Monterrey, con especialidad en Capital Humano. Tiene la especialidad en Dirección Estratégica de Recursos Humanos por la Universidad Oberta de Catalunya y con una Certificación Internacional de Recursos Humanos por la Universidad de Monterrey. Es también especialista en Gestión de Competencias, Capacitación, Evaluación de Desempeño, Desarrollo Organizacional, Reclutamiento y Selección y e-learning. Actualmente es Coordinadora de la División Económico-Administrativa de la División de Educación Superior.