



SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La fórmula para el mejoramiento continuo
del docente.

**JOHANA GARCÍA LEÓN
NELSON GARCÍA LÓPEZ
WASHINGTON FIERRO SALTOS
HERNÁN ROJAS SÁNCHEZ**

ISBN: 978-9907-0-0434-2

2025

SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTORES:

JOHANA GUADALUPE GARCÍA LEÓN

NELSON JAVIER GARCÍA LÓPEZ

WASHINGTON RAÚL FIERRO SALTOS

HERNÁN ARTURO ROJAS SÁNCHEZ



Este libro ha sido debidamente examinado y valorado en la modalidad doble par ciego con fin de garantizar la calidad científica.

©Grupo Editorial BLR
Universidad Estatal de Bolívar
Riobamba – Ecuador
Correo: publicaciones@grupobl.com
<https://grupobl.com/libros-investig>
REPOSITORIO



García, J., García, N., Fierro, W., Rojas, H. (2025) Lineamientos de capacitación en turismo rural para la mejora de servicios modelo 4a caso Salinas: provincia Bolívar – Ecuador. Grupo Editorial BLR.

© Johana Guadalupe García León
Nelson Javier García López
Washington Raúl Fierro Saltos
Hernán Arturo Rojas Sánchez

ISBN: 978-9907-0-0434-2

El copyright promueve la libertad de expresión, protege la diversidad de ideas y conocimiento, además apoya la libre expresión. Se prohíbe de manera rigurosa la producción o el almacenamiento de esta publicación, ya sea en su totalidad o en parte, está estrictamente prohibido por ley, incluyendo el diseño de la portada, así como su difusión a través de cualquiera de sus medios, ya sean electrónicos, mecánicos, ópticos, de grabación o incluso de fotocopia, sin permiso de los propietarios de los derechos de autor.

FILIACIONES DE LOS AUTORES

Johana Guadalupe García León

Universidad Estatal de Bolívar

Correo Electrónico: jggarcia@ueb.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5084-6149>

Nelson Javier García López

Universidad Estatal de Bolívar

Correo Electrónico: jgarcia@ueb.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6226-4453>

Washington Raúl Fierro Saltos

Universidad Estatal de Bolívar

Correo Electrónico: wfierro@ueb.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7274-4701>

Hernán Arturo Rojas Sánchez

Universidad Estatal de Bolívar

Correo Electrónico: arojas@ueb.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5357-1585>



PRÓLOGO

La evaluación al docente con sus actividades que realizan cotidianamente en las aulas universitarias, es y ha sido un tema muy poco tratado.

En la perspectiva de presentar un instrumento que permita aplicar la evaluación a su personal académico, se vuelve prioritario desarrollar este trabajo que consiste en introducir en la Academia un Sistema de Evaluación al Docente, presentando los indicadores base para aplicar la Evaluación.

Desde la metodología aplicada para recabar la información pertinente que fundamenta el diseño, se conformó subsistemas dentro del sistema mismo de la evaluación con la finalidad de identificar los indicadores que servirán para establecer los instrumentos definitivos en la etapa final de la evaluación.

Este Sistema será aplicado en forma permanente al personal académico, y dichos resultados servirán para establecer programas de mejoramiento, de capacitación y de ascenso escalafonarios y como incentivos para lograr un mejor desarrollo profesional.

La evaluación educativa es analizada dentro de la dimensión de la evaluación docente, que comprenden los profesores de la Academia.

Falta de practicidad cuando se quiere evaluar todas las actividades que cumple el profesor universitario, esto a fin de cualificar el proceso de

enseñanza-aprendizaje, como requisito para ayudarlo alcanzar niveles de calidad o excelencia.

Como resultado se enfoca directamente al Sistema de la Evaluación acompañado por la eficiencia educativa, a la obtención de elevados resultados, según los indicadores que han sido previamente determinados por los subsistemas y que serán aceptados por la comunidad social, docente y científica, con la utilización del mínimo de recursos económicos y humanos.

Los resultados que se obtienen nos expresan con que calidad y eficiencia se han obtenido los objetivos del aprendizaje, en qué forma se ha desarrollado el proceso y califica los resultados de la educación y la autoeducación, dirigido al proceso del efecto recíproco en lo social y personal. Se caracteriza por las relaciones esenciales entre: fenómeno/esencia, causas/efectos, problema/solución y cantidad/calidad.

De los instrumentos de investigación aplicados en los subsistemas se denota una clara visión de la actuación del docente dentro y fuera del aula; es así como existe un pronunciamiento compartido de los estudiantes en que precisan un mejoramiento continuo, un mayor desarrollo profesional, una constante preparación y actualización del profesor universitario en su gran mayoría, no así en pocos que en verdad cumplen su función de ser profesionales de la educación, garantizando con ello el compartir la tarea académica impregnada de dinamismo y fundamento científico.

Un Sistema de Evaluación al Docente para que permita generar una real Planificación Académica, lo que contribuirá a organizar eficientemente al proceso educativo en todas sus instancias. Uno de los aspectos que más ha merecido la atención institucional ha sido la docencia, pues los docentes han comprendido que a través de esta función se concreta la misión de coadyuvar en el desarrollo integral del país, a través de la formación de recursos profesionales de una elevada condición científica, técnica y humana.

En este proceso, la evaluación del desempeño docente debe convertirse en una instancia imprescindible de la planificación académica, a través de su aplicación será posible evidenciar las falencias y limitaciones, así como ofertar al docente una serie de posibilidades de capacitación; Especializaciones, estudios de cuarto nivel y de doctorado en docencia Universitaria, en Pedagogía Profesional, Informática Educativa, en Gerencia Empresarial e innumerables conferencias, talleres, Seminarios, etc.

ÍNDICE

PRÓLOGO.....	i
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	15
1 TRANSITANDO HACIA LA EVALUACION.....	15
1.1 Propósitos del sistema de evaluación.....	16
1.2 Factores de la evaluación	17
1.3 Modelos de evaluación.....	20
1.4 Modelo americano	20
1.5 Modelo europeo continental.....	21
1.6 Modelo británico.....	22
1.7 Modelo escandinavo	22
1.8 Modelos de evaluación del desempeño docente en universidades	23

1.9	Evaluación al desempeño docente: una mirada integral desde el perfil docente	27
1.10	Tipos y modelos de evaluación al desempeño docente	30
1.11	Desafíos en la evaluación al desempeño docente	33
CAPÍTULO II		38
2	APORTES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS	38
2.1	Novedad científica	38
CAPÍTULO III.....		43
3	APORTES TEÓRICO - METODOLÓGICOS.....	43
3.1	Educación Humanista	46
3.2	Diagrama del ciclo de mejora continua del sistema de evaluación (PHVA).....	52
3.3	Mejoramiento educativo.....	58
3.4	El desarrollo humano ligado con el fenómeno de la educación .	64
CAPÍTULO IV		75
4	PROSPECTIVA DE LA EVALUACIÓN	75
4.1	Propósitos y fases en la creación de instrumentos de evaluación.....	75

4.2	La evaluación requiere acerca de los docentes actualización permanente de conocimientos	76
4.3	Criterios que intervienen en el diseño del instrumento de evaluación.....	77
4.4	Instrumentos de evaluación	78
4.5	Subsistemas	Error! Bookmark not defined.
4.6	Evaluación por autoridades de la universidad	80
4.7	Evaluación por miembros de consejo directivo de la unidad académica	80
4.8	Instrumento de evaluación por el consejo directivo de la facultad.....	81
4.8.1	Propósito	81
4.8.2	Del contenido del cuestionario de evaluación	81
4.8.3	Procedimiento para realizar la evaluación	81
4.9	Formularios de evaluación para los estudiantes	82
4.9.1	Justificación.....	82
4.9.2	Objetivo.....	83
4.10	Indicadores para la evaluación	83
4.10.1	Indicadores - autoridades académicas:	83

4.10.2 Indicadores - miembros consejo directivo	83
4.10.3 Indicadores estudiantes	84
4.10.4 Indicadores alternativos	84
4.11 Sobre el formulario	85
4.12 Campo de evaluación	85
4.13 Tiempo de aplicación	86
4.14 Actitudes de los estudiantes.....	86
4.15 Cuestionario a estudiantes	87
4.16 Formulario de encuesta autoridades académicas	102
4.17 Encuesta miembros consejo directivo de facultad	106
CAPÍTULO V	110
5 RESULTADOS.....	110
5.1 Fomento del desarrollo profesional	111
5.2 ¿Qué evaluar al docente?	113
5.3 ¿Quién evalúa al docente?	114
5.4 ¿Cómo evaluar al docente?	114
5.5 ¿Cuándo evaluar al docente?	114

5.6	Elaboración del formulario.....	115
5.7	Metodología de la encuesta de evaluación.....	116
5.7.1	Objetivos cognoscitivos	116
5.7.2	Objetivos psicomotrices	116
5.7.3	Objetivos afectivos	117
5.8	Bibliografía general	117
5.9	Uso de material y ayudas didácticas	118
5.10	Metodología utilizada en la docencia	118
5.11	Número de horas para evaluación.....	119
5.12	Resumen de autoevaluación	119
5.13	Cuando se debe realizar el proceso de evaluación al docente..	120
5.14	De la opinión estudiantil	120
5.14.1	Propósito	120
5.15	La evaluación al docente permite a la universidad	122
	BIBLIOGRAFÍA	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Variable: Puntualidad - Indicador: Asistencia.	87
Tabla2. Variable: Puntualidad - Indicador: ¿Cubre el tiempo asignado para cada clase?	88
Tabla3. Variable: Dominio de la materia - Indicador: ¿Conoce la asignatura?.....	88
Tabla4. Variable: Dominio de la asignatura - Indicador: ¿Contesta acertadamente las inquietudes planteadas?	89
Tabla5. Variable: Tratamiento Curricular - Indicador: Fundamenta objetivamente el tema.	90
Tabla6. Variable: Tratamiento curricular - Indicador: Es ordenado al exponer el tema.....	90
Tabla7. Variable: Tratamiento Curricular - Indicador: Sus temas tienen secuencia.	91
Tabla8. Variable: Capacitación - Indicador: ¿Promueve el interés en sus exposiciones?.....	91
Tabla9. Variable: Capacitación - Indicador: ¿Fomenta la participación de los estudiantes?	92
Tabla10. Variable: Capacitación - Indicador: ¿Son dinámicas sus clases?	93

Tabla11. Variable: Organización - Indicador: Tiene coherencia los contenidos formulados.	93
Tabla12. Variable: Organización - Indicador: Da tratamiento lógico en su información.	94
Tabla13. Variable: Organización - Indicador: ¿Respalda sus argumentos científicos con la participación de los estudiantes?	94
Tabla14. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Amplía científicamente preguntas formuladas en clase	95
Tabla15. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Orienta académicamente fuera de clase.....	95
Tabla16. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Realiza un seguimiento a las tareas dispuestas.....	96
Tabla17. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Incentiva la investigación como apoyo a la docencia.....	96
Tabla18. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Son planificadas las tareas que envía	97
Tabla19. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Se rige al Reglamento Interno de calificaciones.	97
Tabla20. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Es claro en las preguntas que formula.....	98

Tabla21. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Tiene relación las preguntas del examen con los contenidos	98
Tabla22. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Se relaciona el examen con trabajos de investigación enviados	99
Tabla23. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Hay justicia e imparcialidad	99
Tabla24. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Revisa los exámenes con los estudiantes antes de entregar notas.	100
Tabla25. Variable: Sistema de evaluación - Indicador: Se mantiene la disciplina.	100
Tabla26. Variable: Afectividad - Indicador: Existe respeto y confianza.	101
Tabla27. Variable: Afectividad - Indicador: Actitud receptiva ante reclamos de estudiantes.....	101
Tabla28. Formulario de encuesta autoridades académicas	102
Tabla29. Encuesta miembros consejo directivo de facultad	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1. El perfil del desempeño docente.....29

Figura2. Modelo de evaluación al desempeño docente.32

INTRODUCCIÓN

Es prioritario introducir y aplicar el Sistema de Evaluación para el docente universitario, por cuanto es una de las ocupaciones que más problemas se observa para desarrollarse como verdadera actividad complementaria dentro de las tareas académicas que cumple el docente, ya sean por el sentido de formación como por las condiciones mismas de trabajo que debe cumplir.

Con la evaluación de las actividades que cumple el docente universitario, se establecerán aquellos momentos en que requieran aplicarse programas de mejoramiento profesional, de desarrollo, de actualización de conocimientos, de aplicación de nuevas técnicas; o de convertirse en el nuevo generador de la educación activa.

La obra se encuentra estructurada desde la necesidad de establecer este sistema de evaluación al docente, por cuanto no existe resultados en que se haga conocer a la comunidad educativa y sociedad del desempeño académico de los docentes; y esta a su vez puedan emitir juicios de valor para alcanzar un mejor desarrollo del quehacer educativo.

Se trata de identificar cuáles son los limitantes y puntos en los cuales es necesario promover los correctivos y propender al mejoramiento profesional, a través de procesos de capacitación y lograr alcanzar un reconocimiento o estímulo a su labor.

De los resultados que se obtengan se establecerá la planificación con la que se está actualmente desarrollando el acto educativo, la relación que exista entre su plan establecido con la actuación dentro y fuera del aula.

O, a su vez promover una mejora en la planificación y control de las actividades docentes - educativas que cada uno de los docentes está obligado a realizar.

La obra se proyecta a ser aplicado dentro del sistema de educación superior, con la finalidad de fomentar la cultura de la evaluación para lograr un mejor aprovechamiento del acto educativo y docente.

Si bien es cierto que en los últimos años se ha intensificado el apremio de enseñar por procesos, de desarrollar por procesos. Anteriormente se enseñaba por contenidos, se planeaba y se “parcelaban” los contenidos. Posteriormente, hasta la década de los setenta se enseñaba por objetivos, por resultados conductuales. Hoy día los especialistas en educación prefieren hablar de procesos de construcción de conceptos, de procesos de pensamiento, de procesos curriculares, de procesos de evaluación. La verdad es que una enseñanza constructivista tendría que articular en la teoría, en el diseño y en su implementación todos estos procesos de modo que se facilite el más rico proceso de interacción maestro-alumnos, todo ello abarcado y cruzado por el proceso más amplio: el proceso socio-histórico-cultural que penetra por todas las partes la enseñanza real.

De esta manera, el sistema de evaluación se propone la aplicación, para que su personal académico junto a la comunidad educativa coadyuve al logro del desarrollo de la sociedad en general.

CAPÍTULO I

1 TRANSITANDO HACIA LA EVALUACION

“La necesidad de establecer un Sistema de Evaluación al docente de la Academia, en el logro de una mejor planificación y control de las actividades Docentes - Educativas que él mismo debe realizar”.

La situación actual del docente en la universidad, se desarrolla sin que exista una clara definición ni ha sido tratado ampliamente la Evaluación al Docente como parte activa de la planificación académica institucional y de su ejecución.

Ante la ausencia de un sistema de información y evaluación integral que permita que la sociedad conozca el efectivo desempeño académico de los docentes, ni se han establecido exigencias de acreditación para crear o mantener los programas académicos; estos surgen y se desarrollan al margen de cualquier control de calidad o equidad.

Evaluar no es un acto ajeno cotidiano en las actividades académicas y científicas de la universidad ecuatoriana, excepto que es un proceso que se inicia con fuerza para medir la eficiencia del profesor, su actitud y los esfuerzos para alcanzar logros superiores, expresados a través de los indicadores establecidos.

Se requiere este Sistema de Evaluación al docente, con el fin de que éste reconozca las áreas potenciales de su desarrollo, además pueda conocer sus dificultades, esté dispuesto al cambio, e introducirse en un proceso de aprendizaje y actualización, ya que no solo contribuirá a su desarrollo personal y profesional, sino al desarrollo institucional.

1.1 Propósitos del sistema de evaluación

- a. Identificar en forma cuantitativa las características de la función del docente.
- b. Propiciar la motivación y superación personal, profesional y académica al Docente.
- c. Incorporar innovaciones, fomento de la cultura de la evaluación, creatividad y motivación hacia el alumno.
- d. Establecer sus logros y deficiencias que se estén produciendo en la tarea académica.
- e. La interrelación que se está dando entre docente y estudiante.
- f. Identificar las necesidades de capacitación y actualización al docente.
- g. Su presencia en el cumplimiento de la tarea académica.

Surge el problema central que es: ¿Cuáles son los fines que determinan la evaluación a los docentes universitarios? En términos más sencillos: ¿Qué propósitos mueve a las instituciones universitarias a evaluar a sus docentes? ¿Para qué se quiere evaluar a sus docentes? Para muchos tal vez la pregunta central sea sin trascendencia, lo que en otro momento no debería plantearse, dado que la evaluación es una necesidad ineludible. En cambio, para quienes justifiquen las anteriores interrogantes, las primeras respuestas serán muy claras; para mejorar el desarrollo eficaz de la tarea docente se planteará una serie de argumentos en donde el interés fundamental es elevar la calidad académica. Sin embargo, a decir

de Idrovo (1995) el tema de estudio de la evaluación no es tan fácil como puede parecer, tras varias y “lógicas” aseveraciones, existen al mismo tiempo una multiplicidad de implicaciones de tipo psicológico, pedagógico, ideológico y ético, que necesariamente deben ser dilucidadas.

A través de la planificación se desea obtener información objetiva sobre las deficiencias y limitaciones que los docentes encuentran para el cumplimiento de sus funciones específicas, con la finalidad de implementar los correctivos más adecuados, dentro del ámbito de la ubicación de niveles óptimos de calidad y de excelencia académica.

1.2 Factores de la evaluación

Aun cuando existe actualmente planes, programas y momentos de aplicación de evaluaciones en la Academia, pero muy escasa como un sistema de evaluación al docente que es ineludible su diseño y aplicación; lo que se puede resumir debido a los siguientes factores:

- a. Es notorio un deficiente desarrollo académico, compartido por la “baja calidad del docente al que formamos”.
- b. Limitada actualización del docente en el ámbito metodológico.
- c. Escasa actualización científica de los docentes.
- d. Falta de un organismo de Planificación y Coordinación Académica.
- e. Reducción de la matrícula, deserción y bajos niveles de rendimiento.

- f. Inadecuada planificación curricular.
- g. Falta de Metodologías adecuadas de Evaluación y Acreditación.
- h. Escasa investigación por los docentes.
- i. El cumplimiento de los planes y programas se ve afectado constantemente por distintos tipos de actividades no planificadas que no permite que haya un avance académico adecuado.
- j. Deficiente nivel de planificación docente al no instrumentarse y hacer cumplir el gráfico docente que rija el destino académico anual de la universidad.
- k. Funciones disímiles de los docentes lo que no permiten que se dediquen exclusivamente a la Universidad.
- l. Falta de capacitación docente (en cada especialidad) y de voluntad para iniciar un proceso de cambio.
- m. Impartir enseñanza y desarrollar investigación al sector docente, estudiantil y administrativo.
- n. Mejorar el nivel académico y llegar a la excelencia de la misma.
- o. Falta de profesores especializados en algunas carreras.
- p. Optimización de docentes a tiempo exclusivo.
- q. Falta de formación permanente a los docentes.

- r. Falta de interés en formarse por parte de los docentes, empleados y trabajadores en general.
- s. Conformismo por parte de los estudiantes en lo referente al avance académico.
- t. No se realiza investigación en el campo académico y de producción

De lo anotado se infiere que el ambiente institucional comprende un tejido complejo de estructuras que incluyen patrones de intervención gubernamental, modos organizacionales de diferentes instituciones, estilos de gerenciamiento, vínculos laborales, sistemas educativos, formas peculiares de articulación entre los niveles de educación general, educación técnica y vocacional y de colaboración entre la industria, las organizaciones de investigación y la universidad, etc. En suma, hay conjuntos heterogéneos de aspectos sociales e institucionales que se combinan, interactúan y operan en cada país de manera específica, y es sobre esa realidad compleja que se plantea el tema del sistema de evaluación al docente en el sistema de educación superior., preferiblemente a través del desarrollo de conjuntos (Bolívar, 1994).

La palabra “evaluación” ha recorrido un largo camino desde sus orígenes en la actividad de seguros en el siglo XVIII. De manera creciente se la ha venido utilizando en el mundo contemporáneo para referirse a los intentos de los gobiernos y otros cuerpos de apreciar la calidad y beneficios de la investigación científica y tecnológica e inclusive de la actividad docente para la reproducción del conocimiento en la educación superior. Lo que busca son maneras rápidas, poco

costosas de hacer tales estimaciones preferiblemente a través del desarrollo de conjuntos de indicadores de desempeño tales como el número de artículos publicados y de citas subsiguientes, las patentes acordadas, las tasas de graduación de las universidades, las tasas de repetición o abandono, los profesionales empleados en el mercado de trabajo, etc., que permitan “medir” de alguna manera la tasa de retorno sobre la inversión inicial. A medida que las evaluaciones se difunden a través de los gobiernos, la industria y las universidades, mayor es el número de científicos y académicos que se vuelven conscientes de ellas y del hecho que la velocidad y abaratamiento en su uso pueden alcanzarse solo a costa de precisión y sensibilidad en su aplicación.

1.3 Modelos de evaluación

Los modelos (Development, 1990): el americano, el europeo continental y el británico son caracterizados a continuación

1.4 Modelo americano

Básicamente estos procesos de evaluación se intentan para mejorar los programas e instituciones y para proporcionar garantía al público. Solamente en tiempos de crisis económica se centran en la eficacia y en los criterios de juicio diferenciales, teniendo cabida sobre todo dentro de las instituciones y en raras ocasiones, entre estas con el gobierno. El marco de la evaluación se inclina en gran medida hacia el logro de metas institucionales y hacia los estándares gremiales, (grupos de instituciones y profesionales), más que a agrupar normas matemáticas interinstitucionales o derivadas del gobierno, o medidas de ejecución específica. El foco central de la evaluación es bastante amplio, e

inclusive tanto las instituciones enteras como la evaluación programática, la cual comprende la educación, la investigación y la administración de la unidad. Los pares rara vez se centran en estándares de grado y calificación. Los procedimientos primarios son la autoevaluación y la evaluación por pares sin resultados publicados o comparaciones detalladas entre las instituciones. Ocasionalmente se utilizan los resultados de evaluación de programas para la redistribución de recursos marginales.

1.5 Modelo europeo continental

Estos procesos de evaluación al mismo tiempo que adoptan con frecuencia los propósitos comunes de mejora y garantía, funcionan básicamente para proporcionar garantía al gobierno y al público. Los mecanismos para asegurar la mejora del sistema y otras consecuencias similares rara vez existen. El marco para la evaluación son principalmente las expectativas del gremio profesional que no están escritas y solo en forma ocasional, las intenciones establecidas en el programa. El foco de la evaluación es ante todo el programa académico más que los servicios administrativos o académicos, las políticas y estructuras institucionales o los estándares de grado y calificación. El principal procedimiento empleado es el equipo externo de evaluación por pares, aunque se han hecho algunos intentos de autoevaluación y otros en forma relativamente menor hacia la comparación formal de programas y la redistribución de recursos marginales.

1.6 Modelo británico

Los principales motivos de los intentos de evaluación en este modelo son el firme mantenimiento de los estándares de los títulos académicos nacionales aceptados y del contenido de los cursos, así como el establecimiento de criterios diferenciales de calidad, los cuales permiten fijar como objetivos sobre recursos escasos, una mayor eficacia y el “valor del dinero”.

El marco para la evaluación da mayor énfasis a los juicios relativos a las características de los cursos y de los programas departamentales de investigación, mediante el uso de normas matemáticas y un número de, así llamados “indicadores de desempeño”. Hay también un gran énfasis en los estándares profesionales que no están escritos, relativos al trabajo de los examinadores externos y al juicio de los pares sobre la producción de investigación. Los principales focos son los estándares de calificación y de grado para la obtención del primer título, el costo comparativo y la realización de investigaciones. Los procedimientos principales son el uso de pares, y los intentos para usar el análisis comparativo de la información sobre desempeño.

1.7 Modelo escandinavo

Este modelo es una variante del modelo europeo continental. Los propósitos (la mayoría centrados en la garantía al público y algunos en la mejora del sistema), el marco de la evaluación (estándares gremiales y un foco en intenciones formalmente establecidas) y el foco general (el programa) son en gran parte los mismos del modelo europeo, con excepción de que en este modelo hay en general una mayor expectativa

de mejora del proceso y esa esperanza está sustentada, ante todo, en el requisito de que las mismas instituciones desarrollen procesos de autoevaluación y control apropiados (no determinados centralmente). Otra diferencia es que los grupos nacionales aspiran a que las instituciones rindan cuenta anual (o con alguna otra frecuencia) sobre los procesos de control que ellas legalmente emprenden, así como sobre los resultados generales. Finalmente, y con carácter de suma importancia, esta también la propuesta de una revisión externa de programas; es posible que se escoja un programa por año. Sin embargo, la noción de un ciclo exhaustivo regular y costoso de evaluación de programas no es una faceta primaria del sistema.

1.8 Modelos de evaluación del desempeño docente en universidades

Modelo de Evaluación	Descripción
Modelo de Evaluación basado en el Análisis Jerárquico Procesal (AHP) y Análisis de Envolvente de Datos (DEA)	Combina el Análisis Jerárquico Procesal para ponderar criterios y el Análisis de Envolvente de Datos para comparar eficacias docentes desde la perspectiva estudiantil. Permite identificar áreas de mejora específicas para cada tutor (Thanassoulis <i>et al.</i> , 2017).
Modelo integral	Promueve el cambio mediante la reflexión sobre la práctica docente a través de autoevaluación, evaluación externa y co-evaluación. Enfocado en la mejora continua del docente (Morales, 2022).
Modelo Experto Difuso	Utiliza lógica difusa para manejar incertidumbres en los criterios de evaluación, permitiendo una evaluación flexible y adaptativa. Ideal para contextos donde los criterios no son completamente definidos o son subjetivos (Jyothi y Parvathi, 2014).
Modelo de Evaluación de Competencias (MISC)	Evalúa competencias en dos dimensiones: habilidades y emprendimiento, recogiendo feedback de estudiantes y empresas. Centrado en la gestión de competencias para evaluar la contribución del docente al mercado laboral y su desarrollo profesional (Perpetuo y Pestana, 2020).
Análisis Clúster Gris	Utiliza análisis clúster gris para clasificar el desempeño en diferentes grados, estandarizando y diferenciando el desempeño docente según criterios preestablecidos. Facilita la identificación de áreas específicas para mejora (Li y Wang, 2015).

El principal actor en estos procesos de evaluación ha sido históricamente el estudiante, por lo cual, las evaluaciones de la enseñanza por parte de los estudiantes (SET) se utilizan ampliamente como indicadores de desempeño, pero su validez y aplicación en las decisiones de personal siguen siendo polémicas debido a posibles sesgos y la complejidad de la evaluación de la calidad de la enseñanza (Kimball *et al.*, 2004; Zabaleta, 2007).

Si bien las SET se utilizan comúnmente, su eficacia y equidad están bajo escrutinio. Modelos como el Course Experience Questionnaire (CEQ), la integración AHP-DEA ofrecen métodos más refinados y potencialmente más efectivos para evaluar el desempeño docente. Además, la relación entre las evaluaciones de los docentes y el rendimiento de los estudiantes sugiere que las evaluaciones precisas y justas pueden tener implicaciones significativas para los resultados educativos.

En América Latina, este modelo de evaluación del desempeño docente basado en el uso de encuestas estudiantiles es el más empleado en la educación superior. Este enfoque se centra en la evaluación del desempeño de la enseñanza a través de la retroalimentación directa de los estudiantes, la cual frecuentemente se utiliza como un indicador principal (y en algunos casos, el único indicador) de la calidad y efectividad de los programas de pregrado y posgrado (Soto- Estrada *et al.*, 2018).

Según Maria Teresa Arteaga (2024) se enfoca una aproximación al concepto de “Desempeño docente”, y se argumenta que el “desempeño

docente” integra un conjunto de acciones orientadas hacia la formación integral de los estudiantes. Este proceso abarca la preparación didáctica y pedagógica del profesor, la cual es crucial para garantizar una enseñanza y un aprendizaje de calidad. Como lo menciona (Escribano, 2018), “el desempeño docente es un factor que se asocia de manera directa a la calidad de la educación” (p.73). En este sentido, la calidad educativa está intrínsecamente relacionada con el desempeño docente, tal como lo señalan (Ramírez, Colaboracion y Mejora continua en la Evaluacion Docente en la Educacion Superior, 2024) que afirman dependerá de las competencias profesionales y personales que el docente despliegue en el aula.

Por otro lado, Ccoto Tacusi (2023) señala que la calidad educativa requiere una combinación de factores, como los modelos pedagógicos, la interacción con la comunidad, la gestión educativa, la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, los recursos financieros y tecnológicos, y la formación continua de los docentes. Esto sugiere que el desempeño docente debe ser evaluado de manera integral, abarcando no solo el dominio del contenido, sino también su capacidad para fomentar un ambiente de aprendizaje enriquecedor y su disposición para la mejora constante.

Martinez (2020) enfatizan la importancia de un proceso de evaluación sistemática y progresiva del desempeño docente, el cual permite analizar el desempeño real del profesor en contextos auténticos. La evaluación se convierte en un recurso valioso para identificar fortalezas y áreas de mejora, impulsando la transformación de las prácticas pedagógicas. Sin embargo, como menciona (Escudero

Escorza, 2019) aunque la evaluación es vista como una alternativa para la mejora educativa, también ha generado debates sobre el uso de los resultados, ya que, en algunos casos, se centra en el rendimiento académico de los estudiantes como un reflejo directo del desempeño docente, Gonzales (2021) advierte que existen factores relacionados con los estudiantes que escapan al control del docente y que no deberían ser determinantes en la evaluación de su desempeño.

Cipagauta (2019) destaca: “una evaluación del desempeño docente dentro del ambiente de aprendizaje debe mostrar un panorama auténtico de lo que se hace o deja de hacer, todo esto con el propósito de mejorar la calidad educativa” (p.108). En este sentido, la retroalimentación oportuna y contextualizada resulta imprescindible para mejorar la práctica educativa. Además, el desempeño docente, al estar vinculado con los procesos de enseñanza y aprendizaje, requiere la creación de espacios de formación continua que permitan al docente responder adecuadamente a las demandas educativas en constante cambio.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño docente debe ir acompañada de un seguimiento y acompañamiento continuos, así como de oportunidades de formación permanente, tanto para docentes como para estudiantes. Esto garantizará un desarrollo efectivo del desempeño docente en beneficio de la calidad educativa.

1.9 Evaluación al desempeño docente: una mirada integral desde el perfil docente

La evaluación del desempeño docente en la educación superior es fundamental, ya que sirve como un pilar para el desarrollo académico del personal docente y la mejora continua de la calidad educativa. Este proceso, como menciona Gonzales (2021), debe ser coherente con el modelo educativo de la Institución de Educación Superior (IES), permitiendo una valoración contextualizada, profunda y objetiva del desempeño docente. A través de esta evaluación, se pueden obtener insumos clave para que los docentes reflexionen sobre su práctica y busquen mejorarla.

Una evaluación efectiva debe ser sistemática y basada en la recopilación de evidencias (Perez, 2020). Estas evidencias ayudan tanto a valorar los logros obtenidos por los actores del proceso educativo como a identificar áreas de mejora. De esta manera, la evaluación no solo cumple un rol administrativo para la acreditación, sino que también debe orientar políticas institucionales y promover la mejora continua en la enseñanza.

Uno de los aspectos clave para implementar correctamente la evaluación del desempeño docente es definir las cualidades esenciales de un buen docente en el contexto institucional. Estas cualidades incluyen tanto saberes disciplinares como pedagógicos. Según Hernandez (2022), los saberes disciplinares corresponden a los conocimientos específicos de las materias que se enseñan, mientras que los saberes pedagógicos abarcan competencias educativas que permiten al docente impactar

positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas competencias pedagógicas incluyen aspectos teóricos, técnicos, didácticos y filosóficos, todos necesarios para enfrentar diversos escenarios educativos.

La experiencia en la aplicación de evaluaciones ha revelado algunos de los elementos esenciales para un buen perfil docente. Entre ellos, destaca la capacidad de adaptación constante, el dominio del contenido, la implementación de estrategias de enseñanza efectivas y la construcción de relaciones significativas con los estudiantes (Pacheco, 2018) Sin embargo, este perfil no puede definirse de manera universal, ya que está condicionado por el contexto particular de la institución y su entorno.

En este sentido, los procesos de evaluación deben basarse en la definición del perfil docente que la institución considere adecuado para sus fines.

Es fundamental que la evaluación sea congruente con los principios y objetivos institucionales, convirtiéndose así en un proceso contextualizado y alineado con las necesidades educativas.

Finalmente, el uso de los resultados de la evaluación debe centrarse en mejorar continuamente los procesos de enseñanza, contribuyendo así a la excelencia educativa.



Figura 1.El perfil del desempeño docente.

Nota. El gráfico representa los elementos que integra el perfil de un buen docente, estos deben ser considerados dentro de la evaluación al desempeño docente. Tomado de Pacheco, et. al. (2018).

El proceso de evaluación al desempeño docente debe tener en cuenta varios elementos clave para asegurar su efectividad, tal como señala (Bueno, 2023) Estos elementos incluyen la definición clara de los objetivos, la selección de un modelo adecuado de evaluación, la construcción de un cronograma detallado para su implementación, y el diseño y validación de los instrumentos que se utilizarán. Además, es fundamental definir los métodos de análisis de la información, las características de los informes que se elaborarán, y planificar la difusión de los resultados. Finalmente, se debe garantizar que las acciones y decisiones derivadas de la evaluación sean ejecutadas por los responsables adecuados (Tejedor, 2012).

Además, el éxito de una evaluación docente radica en la existencia de acuerdos y propósitos claros dentro de la comunidad educativa. El diálogo bidireccional es esencial para perfeccionar tanto los procesos instrumentales como los metodológicos desde la perspectiva de todos los actores involucrados. Como subraya (Pacheco, 2018) la transparencia y

justicia en las evaluaciones requieren procesos participativos en los que se incluya no solo a las autoridades, sino también al personal docente y técnico.

Estas consideraciones deben aplicarse según las necesidades específicas del contexto académico en el que se lleva a cabo la evaluación, ajustándose a los desafíos y características particulares de cada institución educativa. Una evaluación diseñada de manera contextualizada permitirá no solo mejorar la práctica docente, sino también promover una cultura de mejora continua dentro de la institución.

1.10 Tipos y modelos de evaluación al desempeño docente

La evaluación del desempeño docente en las instituciones de educación superior es un tema controvertido que requiere un análisis cuidadoso del entorno de aprendizaje y de los objetivos institucionales. La elección de la metodología para llevar a cabo esta evaluación puede variar considerablemente, abarcando enfoques que van desde la evaluación sumativa hasta la formativa.

La evaluación sumativa, como menciona (Stroebe, 2016) se centra en la toma de decisiones basadas en calificaciones y resultados, a menudo vinculada a incentivos económicos o sanciones. Este enfoque puede resultar en un sistema de rendición de cuentas que, aunque útil, tiende a ser restrictivo y a centrarse en el rendimiento de manera repetitiva (Parada, 2016).

En contraste, la evaluación formativa se orienta a identificar áreas de mejora y fortalezas en la práctica docente, con el fin de optimizar la enseñanza y el aprendizaje (Henriquez, 2023) señala que este enfoque no solo beneficia a los estudiantes, sino que también fomenta una atmósfera de convivencia armónica en el aula, promueve metodologías educativas adecuadas y apoya el desarrollo profesional y bienestar del docente (Parada, 2016)

Además, la evaluación formativa se alinea con el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, que promueve oportunidades de aprendizaje inclusivas y de calidad. Igualmente, respalda el objetivo del Consejo de Educación Superior (CES, 2018) de alcanzar la calidad y excelencia en la educación superior mediante procesos, metodologías y estrategias que fomenten una educación de calidad.

La evaluación formativa se considera una herramienta adecuada para el proceso de evaluación docente en las universidades, ya que facilita la comprensión, valoración y toma de decisiones alineadas con la realidad de los estudiantes. Este enfoque evaluativo tiene como objetivo mejorar las habilidades y competencias pedagógicas, disciplinarias, éticas y comunicativas de los docentes, adaptándose así a las necesidades del alumnado y creando entornos de enseñanza y aprendizaje propicios.

Para llevar a cabo una evaluación formativa efectiva de la labor pedagógica de los docentes, es fundamental identificar uno o varios modelos de evaluación que ofrezcan información detallada y variada. Según (Pacheco, 2018) los modelos más utilizados en las universidades

incluyen la evaluación entre pares, la autoevaluación, la opinión de los estudiantes y la evaluación mediante portafolios.

En el modelo de evaluación entre pares, otros docentes de la misma institución, con formación y experiencia similares, asumen el rol de evaluadores. Por su parte, en la autoevaluación, los docentes utilizan diversas herramientas para reflexionar sobre su práctica, identificando fortalezas y áreas de mejora.

La evaluación mediante portafolios permite a los docentes recopilar evidencias y reflexiones sobre su práctica, facilitando un análisis profundo de sus destrezas y aspectos a mejorar. Finalmente, la heteroevaluación, que considera la opinión de los estudiantes, brinda una perspectiva externa sobre la enseñanza y el desempeño del docente en el aula. Este modelo utiliza herramientas como cuestionarios y encuestas, que ofrecen datos cualitativos y cuantitativos, permitiendo una evaluación más completa del desempeño docente y profesional (Pacheco, 2018).



Figura 2. Modelo de evaluación al desempeño docente.

Nota. El gráfico representa los modelos de evaluación del desempeño docente. Tomado de Pacheco, et. al. (2018).

En conclusión, se puede afirmar que la evaluación formativa, al integrar diversos modelos de evaluación, permite a los docentes indagar, reflexionar y recibir retroalimentación sobre su desempeño en el aula. Este proceso no solo motiva a los docentes a asumir responsabilidades, sino que también impulsa la implementación de cambios que contribuyen a crear entornos de enseñanza y aprendizaje más efectivos y regulados.

1.11 Desafíos en la evaluación al desempeño docente

Innovar en la evaluación al desempeño docente en la educación superior presenta un panorama crítico que dificulta la mejora y el avance hacia una educación de calidad. Este desafío se debe a diversos factores culturales, organizativos, políticos y legales que limitan la capacidad de las universidades para implementar y adaptar nuevas acciones que promuevan avances positivos en los sistemas de enseñanza y aprendizaje (Gomez, 2019).

Uno de los elementos clave es la cultura organizacional, que, a menudo, se ha desarrollado de manera rígida a lo largo del tiempo. Aunque puede ser beneficioso en términos de estrategias específicas que fomenten el aprendizaje continuo y la innovación, una cultura organizacional que no apoye la adopción de nuevas prácticas, como la evaluación docente, se convierte en un obstáculo para lograr una educación de calidad (Siqueiros, 2022). Esto pone de manifiesto que en muchas instituciones superiores persiste una cultura organizacional resistente al cambio, que se aferra a formas tradicionales de aprendizaje que no responden a las necesidades actuales de los estudiantes. Según

Pacheco (2018) limitar la evaluación a procesos burocráticos y centrarse únicamente en datos cuantitativos impide la toma de decisiones informadas que garanticen una educación de calidad.

La cultura organizacional en las instituciones de educación superior es un factor crucial para la adopción de modelos de evaluación docente que aseguren la calidad educativa. Esta cultura, a menudo resistente al cambio, perpetúa formas tradicionales de aprendizaje que no se ajustan a las necesidades de los estudiantes. (Pacheco, 2018) destacan que fomentar una cultura de evaluación centrada únicamente en procesos burocráticos y datos cuantitativos limita la capacidad de tomar decisiones que garanticen una educación de calidad.

Además, la falta de acompañamiento por parte de expertos en evaluación docente puede obstaculizar la implementación de estos procesos, generando desconfianza entre los docentes y dificultando la mejora de sus prácticas pedagógicas (Pacheco, 2018). Para abordar esta situación, es esencial establecer procesos de acompañamiento que promuevan la confianza en la evaluación, y que eviten la replicación de modelos inapropiados que no se adapten a la realidad universitaria (Urriola Lopez, 2018). Es importante diseñar y ejecutar herramientas que sean útiles, pertinentes y transparentes, considerando tanto aspectos cualitativos como cuantitativos.

Las percepciones individuales de los docentes sobre la evaluación también representan un desafío. Según Urriola Lopez (2018) la autonomía profesional puede generar resistencia, ya que algunos docentes ven la evaluación como un control autoritario que limita su

libertad. Esto puede resultar en miedo a ser evaluados, asociando el proceso con consecuencias negativas como despidos o pérdida de reconocimiento, lo que a su vez fomenta la desconfianza hacia la evaluación del desempeño docente (Siqueiros, 2022). Además, estas percepciones negativas pueden afectar la relación entre docentes y estudiantes (Urriola Lopez, 2018).

Es fundamental reconocer que las percepciones individuales pueden influir en el colectivo, ya que la interacción entre docentes facilita la transmisión de valores y normas que pueden obstaculizar la adaptación a los cambios (Chavez, 2023). Por ello, es estratégico que las instituciones de educación superior comuniquen de manera clara y concisa los objetivos, procesos y finalidades formativas de la evaluación docente (Urriola Lopez, 2018).

La situación económica representa un desafío significativo para el desarrollo de procesos de evaluación docente, ya que abarca desde la infraestructura hasta las decisiones que se toman tras la evaluación. La inversión en tecnología y recursos, como hardware y software, es fundamental para facilitar y agilizar estos procesos, pero conlleva un alto costo para las instituciones educativas (Maldonado, 2015). Esta situación se agrava con los recortes presupuestarios, lo que limita la implementación de sistemas de evaluación innovadores, efectivos y eficientes.

Además, innovar en la evaluación del desempeño docente implica ejecutar acciones formativas en la fase posterior a la evaluación, lo que requiere costos adicionales necesarios para dar continuidad al proceso y

avanzar en la ejecución de propuestas que contribuyan a la calidad educativa (Hattie, 2012).

En conclusión, la innovación en la evaluación del desempeño docente enfrenta múltiples limitaciones que abarcan aspectos administrativos, organizacionales e individuales. La resistencia al cambio, las restricciones presupuestarias, la falta de comunicación y la escasa experticia dificultan la cooperación y participación de los docentes en este proceso. Esta situación es preocupante, considerando que los docentes son quienes interactúan directamente con los estudiantes y son responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es entonces que la evaluación del desempeño docente en la educación superior es clave para identificar indicadores de calidad en la práctica pedagógica, brindando oportunidades de mejora tanto para los docentes como para las universidades. No se limita a la simple tabulación de resultados, sino que también incluye un análisis de percepciones sobre el desempeño docente.

Al considerar tanto resultados cuantitativos como cualitativos, la evaluación permite a los docentes identificar aspectos relacionados con los contenidos curriculares, la relación con los estudiantes, la comunicación y la ética. Estos factores, en conjunto, facilitan un proceso de enseñanza adecuado y generan entornos seguros para los estudiantes. Por lo tanto, es crucial que la evaluación del desempeño docente se integre como una parte esencial de la cultura institucional, sirviendo como herramienta para mejorar la calidad de la enseñanza.

Es fundamental reflexionar sobre preguntas como qué, cómo, para qué, por qué y cuándo evaluar, con el fin de establecer un proceso evaluativo sistemático y contextualizado. Así mismo, el desempeño docente debe ser un tema de reflexión tanto individual como colectiva.

Por ello, “evaluar para mejorar” debe ser un principio clave en las instituciones de educación superior, promoviendo la evaluación formativa a lo largo de los períodos académicos. Herramientas como observaciones en el aula, encuestas de percepción y grupos focales pueden ofrecer soluciones inmediatas para el desempeño docente.

CAPÍTULO II

2 APORTES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

A través de la aplicación del método Investigación – Acción - Participación; como aportes teóricos; partimos del análisis interno; por cuanto existe en la academia de manera superficial la aplicación de evaluaciones dispersas; pero no como un sistema de evaluación definido para poder determinar las necesidades de formación y de mejoramiento profesional.

En cuanto al aporte práctico; los indicadores que se presentan deben ser aplicados durante cada periodo académico ordinario, y debe ser evaluado tanto por las Autoridades académicas, los Directivos, los estudiantes y los mismos docentes.

2.1 Novedad científica

Existen trabajos dispersos sobre la evaluación al Docente; razón por la que se prioriza esta obra, que va íntimamente relacionada con la creación de Unidades de Evaluación y Acreditación Universitaria en todas las Universidades y Escuelas Politécnicas.

El establecimiento de indicadores es motivo de novedad para aplicar el Sistema de Evaluación al Docente, actividades que han sido analizadas con la participación de Autoridades, Profesores y estudiantes para intervenir en la identificación real y objetiva del resultado.

La evaluación en varios Centros de Educación Superior, hoy se ha convertido en un medio al servicio de la educación. Un medio entendido

como un proceso sistemático y riguroso de recolección de información significativa para formar juicios de valor y tomar decisiones para mejorar la actividad educativa. Los juicios de valor, falibles, comparativos, finalistas exigen conocimiento de la información criterios de propósitos definidos.

La finalidad de la evaluación del docente universitario, es que permite la toma de decisiones más adecuada; y no se transforme en un parámetro equívoco e inexacto, parcializado y confuso en donde el principal componente es el maestro como tal. Se debe enfocar todo el contexto en el cual el docente actúa, los medios de que dispone, el número de alumnos con el que trabaja, el tipo de institución en que ejerce la profesión, los estímulos que tiene, las condiciones de trabajo, la formación recibida, sus necesidades expectativas e intereses.

En este sentido son los profesores quienes están inmersos en la organización escolar que, a su vez, está inmersa en un sistema educativo que condiciona el desarrollo profesional. Las prescripciones, las presiones jerárquicas, el desarrollo de las tradiciones, las expectativas sobre la organización que tiene la sociedad permiten explicar la actitud, el comportamiento y el discurso del profesor.

La evaluación docente debe convertirse en un proyecto, de origen y fundamentación claros, con objetivos y propósitos definidos, con metas delimitadas, con ubicación en el espacio, con actividades y tareas metodológicas adecuadas, con ubicación en el tiempo, con determinación de los destinatarios y con la ayuda de los talentos humanos, así como de recursos materiales y financieros necesarios.

Para la evaluación docente se debe considerar a ésta como un verdadero proceso y tener muy en claro cuáles son sus fines. Si los unos son considerados estos como administrativos tenderán a la promoción, al ascenso, a la retribución, al incentivo, a la sanción, etc. Y si son didácticos perseguirán el mejoramiento de la actividad docente. Los dos fines, sin embargo, transitan por objetivos comunes. Apoyar al docente en el mejoramiento de su proceso pedagógico profesional, constituir una planta de docentes titulares en la Institución para optimizar el conocimiento disponible, investigar sobre el rendimiento docente, tomar decisiones donde se desenvuelve la academia, preparar el futuro de la institución a través de planes quinquenales, pronósticos, predicciones, previsiones, proyecciones y prospecciones.

La implementación de un Sistema de Evaluación al Docente Universitario requiere del apoyo de toda la comunidad educativa, de la concertación de sus autoridades, de la determinación de criterios claros y reales, de la contextualización, en su medio circunstancial muy contingencial, del reconocimiento de las diferencias individuales y profesionales. Es por ello que la evaluación debe utilizar muchos criterios e instrumentos válidos y confiables que eviten rangos de subjetividad y confusión de la realidad.

Del proceso que se aplique en varios trabajos de investigación en entidades educativas sobre la evaluación del docente universitario, y de sus resultados que se obtengan, serán estos expresados de forma tal que: logren estimular al profesor, logren crear un ambiente armónico, claro, abierto y que facilite la gestación de la cultura de la evaluación.

En el proceso mismo del establecimiento de los indicadores para determinar el Sistema de Evaluación, se debe recoger la información sobre el comportamiento académico, profesional y personal; recurriendo al mismo docente (esto se denomina la etapa de la Autoevaluación), a los estudiantes, docentes, colegas y directivos (en una coevaluación y heteroevaluación). Igualmente se implementarán una serie de instrumentos que permitan observar en forma sistemática y cronológica, o recurrir al mismo estudiante observando su rendimiento, actuación y entrega dentro de la Institución.

No hay acuerdo en las opiniones de los diferentes autores y críticos de la evaluación docente con respecto a los factores a tener en cuenta. Por lo general, ubicándose en el quehacer del aula y desarrollo de un programa se tiene en cuenta: El conocimiento de la asignatura, los procedimientos metodológicos y didácticos en el aula, la relación con los estudiantes, los comportamientos verbales y paraverbales del profesor, las técnicas de estimulación de logros cognitivos y afectivos, las técnicas y procedimiento de evaluación, el cumplimiento y la responsabilidad.

Si se tiene en cuenta la actividad docente fuera del que hacer en el aula, en muchas instituciones universitarias, por la existencia de normas, además del comportamiento del docente se consideran: La participación en comités, los proyectos, las investigaciones, las publicaciones, la asistencia a eventos académicos, etc.

Es pertinente hacer eco de las palabras de Enrique E. Batista y colaboradores, en su libro la Evaluación del Profesor Universitario y

manifiesta que: “parte del profesorado puede resistir la evaluación de su desempeño, y algunos pueden considerarla como innecesaria, sin embargo, si el énfasis se coloca en la evaluación para el mejoramiento en la docencia sin que ella resulte en consecuencia de otra índole, buena parte de la resistencia desaparecería”.

CAPÍTULO III

3 APORTES TEÓRICO - METODOLÓGICOS

El Docente universitario, como un verdadero profesional y maestro, es una persona, comprometida con la comunidad educativa y sociedad en general, es un saber, un saber-hacer, un incentivador, un investigador y un líder comunitario al mismo tiempo.

Como profesional, educador y formador de profesionales, el docente universitario debe: saber lo que enseña, saber a quién enseña, saber cómo enseña, saber para que enseña, saber porque enseña, saber producir conocimiento pedagógico, demostrar el sentido de *PERTENENCIA* por su universidad y el entorno, por su saber y por los demás saberes.

La relación que debe existir entre docente y estudiante debe ser muy estrecha, este último como centro del proceso pedagógico y junto con el conocimiento profundo que se imparta en el aula de clase, lugar donde se da la acción académica, donde se promueve la demostración y desarrollo de habilidades, el compartir de experiencias, deben coadyuvar al logro de los objetivos de aprendizaje diseñados en la estructura curricular pertinente.

El estilo de enseñanza del docente universitario debe pasar del enfoque tradicionalista (de la educación pasiva) a un nuevo modelo estratégico (a la educación activa), que sea más abierto, liberador, progresista, comunicativo y moderno. Es prioritario que alcance este nuevo modelo que reconozca las capacidades y aptitudes cognoscitivas, socioafectivas

y psicomotoras del estudiante, pensando siempre en la formación integral y por la aplicación de aprendizajes significativos, mediante actividades que sean desarrolladas por descubrimiento propio del estudiante y por actividades de exposición.

Tiene un reto ante la sociedad el docente universitario, siendo un formador integral, un promotor del cambio y del desarrollo científico, tecnológico, cultural y social. Un motor generador de ideas de progreso, de convivencia, de tolerancia y de paz.

En las universidades, por la característica de los saberes, por el trabajo interdisciplinario, por la misma profesionalización de los docentes, por los recursos con los cuales dispone, por el ambiente organizacional y administrativo de la institución; se pueden encontrar docentes con unas características bien definidas y dignas de tener en cuenta, cuando se trata de un proceso de evaluación de su desempeño profesional. Se puede encontrar al docente entrenador (autoritario, aquel que educa para la memorización y la repetición), al docente tecnólogo (buscador de habilidades, destrezas, resultados, aquel que conjuga la práctica con las experiencias), al docente humanista quien sin menospreciar el conocimiento per-se cultiva la cultura, los valores y establece relaciones cordiales y humanistas con sus alumnos, al docente progresista que demuestra empatía y relaciones afectivas por el saber, que busca el aprendizaje a través de la investigación, el descubrimiento, el juego, la discusión, el trabajo cooperativo, al docente crítico, quien mira el papel del saber en la vida diaria, quien desarrolla un constructivismo social.

Como en toda actividad humana, también en la educación existe tensión entre ideal y realidad, entre aquello que debe y lo que es. El profesor participa de esta tensión. Por ello vale la pena considerar en la tarea del profesor existe varios tipos: “el dictador”, “el madre”, “el doctor” y el “educador”. Sea cual fuere el tipo de profesor, el maestro universitario debe ser: ante todo un verdadero maestro positivo, con espíritu solidario de vocación y preparación permanente, democrático, comunicativo, con apego a la investigación. Sólo así, podrá cumplir con una educación en lo superior y para lo superior. Formando para la mayoría de edad, trabajando con una intensidad formativa, enseñando bien un saber, participando en la vida de la comunidad.

Las diversas proyecciones a escala universal, regional o nacional nos permiten constatar los puntos comunes en la comprensión de las exigencias de la educación a fines del siglo XX e inicios del siglo XXI.

Ya en su estrategia en la esfera de la educación, la UNESCO había planteado las prioridades para la década del noventa, señalando entre los aspectos prioritarios:

1. Orientar sus esfuerzos hacia la dimensión humanista, sobre la base del mejoramiento de la calidad de vida.
2. De igual forma el PNUD, a través de su director regional para América Latina y el Caribe ha señalado la necesidad de “Crear el siglo del espíritu, el siglo del hombre, el siglo del desarrollo humano”.

3. Así mismo, diversas publicaciones o propuestas de hombres de Estado, de especialistas, de investigadores, de maestros coinciden en la comprensión de la compleja realidad que vive el mundo de hoy, sobre todo ante la anunciada “globalización” de la sociedad contemporánea y los dilemas que enfrentan nuestros pueblos en la necesidad del mejoramiento social y en la búsqueda de logros superiores en la preparación del hombre para su incorporación en la sociedad.

Todo lo anterior permite constatar que entre las prioridades de la educación en el siglo XXI está precisamente la creación y enriquecimiento del mundo espiritual del hombre, lo que tiene su base en el proceso de formación de valores, asociado a la Educación.

El hombre es un portador de un código de elevados valores espirituales

3.1 Educación Humanista

Como expresara ese hombre universal, ese hombre de todos los tiempos, José Martí:

“Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive, es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podría salir a flote, es preparar al hombre para la vida”.

Lo manifestado anteriormente tiene una gran significación respecto del desarrollo espiritual del hombre, lo que se concreta en el necesario enfoque axiológico que debe poseer la Educación.

Esto es asumir la educación teniendo en consideración el fundamento esencial: luchar por la calidad de la vida en el camino hacia la excelencia académica para ello se debe preparar al hombre a través de una permanente capacitación y actualización.

Si bien las Universidades del mundo se han desarrollado y cubierto amplios sectores del planeta en ésta última década del Siglo XX, creando programas académicos, diversificando sus especialidades, promoviendo nuevas carreras acordes a las necesidades de la localidad y región, y fundamentalmente descentralizando sus sedes, llegando de esta manera a una amplia población, aunque falta mucho por dar atención al resto de la potencial población que está aún en edad de acceder a la educación superior.

En este auge expansionista, la calidad de la educación ha sido cuestionada ante la expectativa e inquietudes de la sociedad para abordar el nuevo milenio, ante las exigencias del mundo productivo, ante los vertiginosos avances de la ciencia, ante los crecientes conflictos económicos, políticos y sociales. Se añora una educación alternativa, donde la enseñanza sea polivalente conjugando la formación general (el conocimiento per se) y la Formación Integral de la persona, en ambientes democráticos, participativos y axiológicos.

El cambio experimentado por la universidad en estos últimos años radica en la toma de conciencia de lo fundamental que es el conocimiento como factor de desarrollo y crecimiento en cada uno de sus países, así como los requerimientos de recursos que la universidad

necesita para cumplir con sus objetivos y cumplir con el encargo social que le ha impuesto la sociedad en general.

Este encargo social, la universidad cada momento está en la búsqueda de la calidad de la educación, para integrando: eficiencia, eficacia y economicidad pueda cumplir con el reto de:

1. Pasar de la educación pasiva a la educación activa.
2. Incorporar tipos de aprendizajes significativos.
3. Determinar su propio modelo pedagógico.
4. Superar la calidad de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
5. Incorporar una Pedagogía Integral que recoja todos los saberes.
6. Pasar de la educación bancaria y de la tecnología educativa a una educación holística que enfatice en los procesos, en el aprendizaje, en el conocimiento, de las actitudes y en los valores.
7. Implantar un tipo de evaluación por procesos.
8. Un tipo de enseñanza constructivista.
9. Vincular la Universidad con el sector productivo.
10. Dar respuesta a diversas problemáticas sociales y buscar alternativas de desarrollo integral.

11. Convertirse en un centro de pensamiento crítico, de la producción, creación y recreación del conocimiento, a través de la investigación científica y humanística de punta.
12. Propiciar el desarrollo de la Comunidad Académica y propender por el logro de su misión fundamental en la docencia, en la investigación, en la comunidad, en la gestión y en la producción.
13. Buscar el Cambio social, Educativo y Docente, asumiendo un liderazgo, sinónimo de una gran energía, creación, libertad y crecimiento.

La empresa universitaria como Líder Social debe sentir y transformar las necesidades de quienes creen en ella, debe ser consciente de que la Educación es un Servicio social, un Derecho y que por misma se entiende, no solamente los procesos que ocurren en las aulas del sistema escolar, sino todas las actividades y fenómenos que se dan en el sistema educativo, más amplio que el escolar, y por fuera de esos sistemas, principalmente en la familia, el vecindario, y a través de los medios de comunicación.

En verdad el término evaluación tiene muchas implicaciones afectivas que no dejan indiferente a quién lo trata, mucho más si es aplicado a un profesional de la educación. Si nos referimos al docente universitario, el asunto tiene más importancia, dado su nivel cultural y el estatus personal y social que le otorga su importante función. La experiencia nos demuestra cuán susceptibles se vuelven los profesores universitarios al conocer los propósitos de la institución o de sus directivos de evaluar sus ejecutorias docentes. Ni al más experimentado e idóneo catedrático

puede dejarle indiferente las pretensiones de valorar su accionar profesional.

Las inquietudes ante esta eventualidad surgen de suyo: ¿con qué finalidad vamos a ser evaluados?, ¿Qué se espera obtener de la evaluación?, ¿Qué aspectos van a ser evaluados?, ¿Quién va a evaluar?, ¿Por qué debemos ser evaluados?, ¿Cuál es nuestra participación en este proceso? En fin, varias interrogantes que requieren adecuada respuesta”.

También es frecuente observar, que personas deben responsabilizarse de llevar adelante la evaluación; o simplemente se llega a decidir generalmente aquellas autoridades académicas que tienen un transitorio cargo nombrado sin ninguna experiencia en este campo o una Comisión dispuesta por la Institución, en sí lo importante es encargar a profesionales de la educación que respondan a los intereses del espíritu académico de la misma, a los objetivos institucionales y que objetivamente comprendan los fines reales de la evaluación.

De establecerse inicialmente cuales son los móviles de aplicar la evaluación; claro está, si lo aplica para conocer la actuación y rendimiento docente deben hacerlo las instancias superiores del Centro de Educación, o para promover procesos de mejoramiento continuo y desarrollo profesional deben hacerlo profesionales capacitados en esta temática; o si es para promover ascensores escalafonarios o asignación de incentivos deben hacerlo los mismos profesores. No se descarta la intervención tampoco del estudiante en cuales quiera de los casos enunciados, esto como un aspecto que se debe tomar en cuenta, pero no como punto decisorio.

La identificación metodológica para evaluar al docente universitario debe ser gestada en cada uno de los centros de educación superior, pues se sobreentiende que en cada uno hay que tomar en cuenta indicadores propios que serán los que promulguen los instrumentos aplicarse, ya que cada profesional de la educación persigue objetivos claros identificables, metodología propias, métodos conocidos o innovadores y en sí, varios componentes que la evaluación persiga dar respuesta a cada una de estas inquietudes.

Los propósitos que inducen a evaluar a los docentes de cualquier nivel educativo, se utilizará un orden desde aquellos fines de corte autoritario, hasta los democráticos y los de autorrealización personal y profesional.

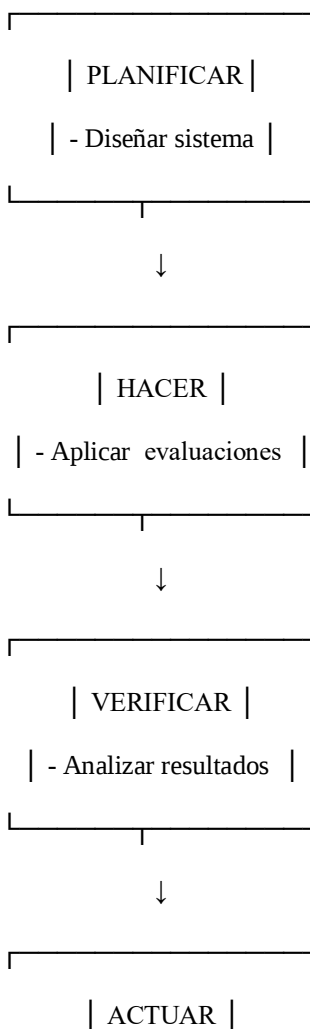
Analizar el tema de la Evaluación, es un proceso que se presenta incuestionablemente en cualesquiera actividades que realice el talento humano, esto cuando se emiten juicios de valor, cuando se toman decisiones sobre aspectos institucionales que llevan a adoptar una de las que más convenga a los intereses en cuestión.

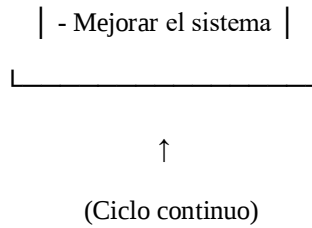
Al respecto se manifiesta Development (1990) “se ha convertido la evaluación en asunto crítico para los académicos y los administradores universitarios”, aceptada la peculiar condición de los procesos educativos superiores “tan enraizados en las culturas y sometidos a muy cambiantes situaciones y coyunturas”.

El término evaluación denota asignar valores de calidad a algo. Y como es la acción científica un hecho insoslayable y muy específico de la universidad, es lógico que el acto de evaluar se acentúe sobre la altura o alzada de la academia.

El sistema de evaluación que se postula su aplicación en la Academia, parte de la definición de Sistema como “gran cantidad de elementos interrelacionados que intervienen en una integridad determinada según Sodosky. Este concepto refleja las relaciones dialécticas de la integridad del objeto y su discreción interna, su carácter contradictorio y la originalidad cualitativa del todo respecto a sus partes componentes”

3.2 Diagrama del ciclo de mejora continua del sistema de evaluación (PHVA)





El Dr. Carlos Álvarez de Zayas plantea que un sistema: “Es un conjunto de componentes interrelacionados entre sí, desde el punto de vista estático y dinámico, cuyo funcionamiento está dirigido al logro de determinados objetivos, que posibilitan resolver una situación problemática bajo determinadas condiciones”.

El concepto de sistema es esencial hoy día, ya que la época contemporánea se caracteriza porque en el pensamiento teórico y sus métodos se plantean el objeto de estudio como sistema.

Seguir un enfoque sistémico del contenido docente conlleva la revelación de los nexos, de la concatenación entre contenidos que se estudian, es decir, revelar la lógica interna del sistema de conocimientos y habilidades.

La comprensión del concepto de sistema y el enfoque sistémico del objeto de estudio permite considerar la sistematización como factor esencial para lograr que este Sistema de Evaluación sea aplicado a nivel de la universidad.

Referido este concepto a la evaluación, se interrelacionan todos los componentes que deben integrar y para ser consecuentes con lo

expresado debemos elaborar algunos instrumentos de evaluación para la aplicación de este sistema.

La evaluación cumple con la finalidad básica de comprender el trabajo académico desarrollado por el docente a fin de determinar sus beneficios y limitaciones, establecidos como aciertos y logros, a fin de asignar dotes de efectividad dentro de su proyecto educativo.

En este proceso evaluativo la parte referencial permitirá determinar el objeto válido de la evaluación, diseñar correctamente los instrumentos, dar un seguimiento al proceso y establecer los resultados reales. Cabe mencionar que la actitud del evaluador es determinante para obtener el resultado deseado.

La labor de los profesores debe encarnar las metas y objetivos de la institución en cada una de sus actividades docentes, investigativas y de vinculación. En este sentido, es fundamental el papel del profesor en la construcción de un ambiente de compromiso con la misión y objetivos institucionales, sin menos cabo de la libertad académica y la autonomía intelectual que deben caracterizar su práctica.

Deben existir procesos de evaluación periódica de los docentes, que valoren la articulación de sus acciones de instrucción con vista a construir la efectividad del currículo.

Dicha evaluación también estará orientada a calificar los productos investigativos de los docentes, su participación en las políticas de desarrollo profesoral, y sus niveles de compromiso con la formación integral de los estudiantes.

En algunas instituciones de educación superior, se determinan como resultados que en la práctica solamente se dan la aplicación de estatutos, reglamentos cuando se habla de evaluación como un requisito para optar por un ascenso de categoría y/o tipo de dedicación; u otrora cuando se daba un proceso de tacha al docente.

Es fundamental, como característica de excelencia, el número y porcentaje de los profesores de tiempo completo y dedicación exclusiva. Las políticas de selección y desarrollo de los profesores de dedicación parcial, deben ser las mismas que las aplicadas a los docentes de tiempo completo y/o exclusiva.

Los docentes deben contar con un completo servicio de ayudas para la enseñanza. La pertinencia y la disponibilidad de estos servicios constituyen en buena parte la clave de la calidad docente. el uso real y continuo de estos recursos debe ser valorado en el proceso de la evaluación inicialmente y posteriormente en el de la acreditación.

Existen muy estrictas estipulaciones respecto de los grados y méritos académicos que deben tener los docentes. La maestría es una mínima exigencia para los docentes que dictan en programas de pregrado. Dichas exigencias en cuanto a títulos, investigaciones y publicaciones son mucho más estrictas para los docentes de posgrado.

Bien vale definir el término control dentro de este proceso de la evaluación, el mismo que enfoca a la: Acción de comprobar, examinar, revisar y verificar si la actividad fue desarrollada efectiva y correctamente

En sí, el control manifiesta que: la evaluación es un mecanismo que permite controlar el desempeño de los profesores de acuerdo con disposiciones internas, pero, también puede tomar otro enfoque como: exigencia de cumplimiento de su función y responsabilidades, supervisión de labores y hasta la aplicación de sanciones.

En la legislación de cada país el control, implica revisión de estructuras jerárquicas en que se desenvuelven los profesionales en sus campos de actividad. Es decir, aquellos que cumplen funciones de subordinación deben ser controlados en forma permanente para comprobar la efectividad de las disposiciones emitidas; y por ende los resultados que se determinen de este mecanismo permitirán implantar los correctivos si el caso amerita. Según Althusser, Reich y Fromm, las sociedades occidentales, fieles a la tradición judeo-cristiana, han consolidado la hegemonía de las clases dominantes con leyes autocráticas, la represión fascista, el aparato policial y la ideología autoritaria.

El término control de hecho está presente en los Centros de Educación Superior, de una u otra manera se controla por parte de las autoridades a los docentes, de maestros estudiantes, y por qué no esperarse de estudiantes a docentes por medio de exigencias impuestas en estas entidades.

Al respecto vale citar a: Gimeno A. (1993) quién indica sobre: “La evaluación de los profesores cumple la función de control sobre el profesorado y los contenidos de la enseñanza. En sus formas dominantes, dicha evaluación se suele caracterizar por apoyarse en una racionalidad técnica, al verse los profesores impedidos a aceptar los

objetivos de calidad y de rendimiento del sistema decididos desde afuera de la profesión por quienes tienen autoridad política para hacerlo, auxiliados por los expertos”. Más adelante señala “Sí la evaluación de profesores de servir para el control externo, dígame, pero no la camuflamos como ayuda de la calidad y el desarrollo profesional”. Según esto, los propósitos de la evaluación no están en manos de las instituciones y peor de los docentes, ni siquiera en las del Estado, sino en las estructuras socioeconómicas hegemónicas. Sobre todo, en los últimos tiempos donde las políticas neoliberales determinan que la educación debe guiarse por los principios productivista y eficientista que preparen de mejor manera al recurso humano, lo cual, a su vez, permitirá mayores ganancias.

De otro lado, es necesario reconocer que la evaluación como control es más evidente en las entidades privadas, más que en las fiscales. La finalidad sería que tiene mayor peso a la hora de valorar al docente.

También es indispensable también reconocer que las promociones como propósito de evaluación docente puede generar problemas interpersonales, los cuales son contraproducentes para la armonía necesaria en el trabajo académico. El peligro radica en la competitividad y el individualismo que pueden surgir entre el profesorado, al dar preferencia al ascenso personal antes que al buen funcionamiento del grupo. Desafortunadamente, en la universidad los sistemas de incentivación docente han sido estrictamente individuales, cuando hoy se requiere el trabajo armónico y solidario del cuerpo docente.

De todos modos, tampoco podemos desconocer el papel estimulante de los beneficios materiales y los ascensos. Los centros universitarios deben establecer con claridad estos propósitos, pero cuidando de que estos se constituyan en los únicos incentivos que promuevan el avance académico de estas entidades.

El reconocimiento social es otro motivo de la evaluación del docente. Aunque en menor medida, en las instituciones educativas se recurre al mérito para justificar la valoración de los educadores; es decir, la finalidad es identificar y relieves la labor de aquellos maestros que se destacan en sus funciones. Aunque pueda parecer loable este propósito, no deja de tener riesgos, pues el prestigio es una incentivación extrínseca que, en muchos de los casos, puede llevar a los docentes a no actuar de manera espontánea y por objetivos altruistas.

3.3 Mejoramiento educativo

Ya se mencionó a la calidad educativa como finalidad de la evaluación, en este apartado nos referiremos no al interés de las fuerzas económicas mercantilistas, sino al genuino deseo de los centros universitarios por alcanzar mejores niveles académicos. En verdad, al margen de las veladas intenciones del eficientismo, es pertinente reconocer que la universidad está obligada a dedicar sus mayores esfuerzos al mejoramiento de la calidad educativa. Pero este logro tendrá como mira esencial el auténtico desarrollo nacional, en el que los universitarios debemos estar decididamente implicados. En tal caso, la evaluación del docente es uno de las tantas estrategias para alcanzar dicho fin.

Si las instituciones se guían por este propósito es indispensable que alcancen una clara concepción del término calidad. Sobre todo, en los últimos años el pragmatismo capitalista ha difundido la idea de la “excelencia académica” como un objetivo universal de los estudios universitarios. Ante este slogan globalizante, la mayoría de los centros ha asimilado de manera acrítica este paradigma, sin descubrir que la calidad está referida a variables como: la competencia del egresado para aumentar el poder económico de las empresas transnacionales: la capacitación investigativa que acreciente el dominio científico-tecnológico extranjero; el desarrollo de habilidades manuales para satisfacer la demanda de mano de obra calificada; la internacionalización de valores burgueses que dan la espalda a su propio pueblo. Merani retrata el tipo de sujeto que requiera el sistema “La educación queda de este modo completamente supeditada a la tecnocracia. El sistema no necesita hombres que reflexionen sobre la condición humana. El sistema necesita tecnócratas, simios especializados porque sus baterías apuntan únicamente a la producción y al consumo que generan plusvalía, aunque sea la producción y el consumo de cosas superfluas” (Rafael, 1997).

La universidad debe definir un nuevo concepto de calidad, el mismo que responda a las verdaderas necesidades nacionales y al real desarrollo socioeconómico. En este sentido, calidad significará: formar profesionales que se pongan al servicio de los problemas y necesidades nacionales, egresados que utilicen la ciencia y la técnica para superar los graves lastres de pobreza, enfermedad, atraso en todos los órdenes, personas críticas que cuestionan la injusticia, la opresión y la alienación; universitarios con valores humanistas de solidaridad, civismo y

moralidad. Solo cuando formemos este tipo de profesional podremos estar seguros de que nuestra universidad ha alcanzado niveles de excelencia.

La clara comprensión de este nuevo profesional es lo que puede dar plena justificación a la evaluación al docente. El profesorado concientizará que la evaluación cumple con una finalidad trascendente, por lo que se verá así mismo como actor del proceso y no como marioneta manipulada por las oscuras fuerzas del capital

Es claro por lo tanto que existe una relación lógica entre evaluación docente y mejoramiento continuo.

Pero, algunos autores mantienen la tesis y manifiestan que la calidad es responsabilidad exclusiva de los educadores. En nuestra sociedad y sistema educativo adolece de serias carencias y deficiencias que inciden determinadamente en el tipo de educación que tenemos. Citemos, solo como ejemplo, factores tan contundentes como la procedencia social y económica de los alumnos, el escaso presupuesto para la educación, el déficit de recursos culturales como libros, textos y material didáctico, el insuficiente equipamiento e infraestructura. De hecho, no se puede pensar que ante estos agravantes la evaluación al docente puede llevarnos indefectiblemente al mejoramiento educativo, y menos a la excelencia académica como ingenuamente creen algunos.

A finales de la década de los 80 e inicio de los 90, se manifiesta una tendencia a la evaluación más integral, globalizada en holística, resurgimiento de enfoques humanistas y desarrollo del constructivismo post-piagetiano, considerando la evaluación como acto intrínseco del

proceso educativo se produce un fuerte cuestionamiento de la evaluación limitada a la conducta observable al área o dominio cognitivo y a los enfoques parciales del desarrollo humano. Se produce una explosión teórica en la búsqueda del fundamento de la praxis, en diferentes niveles de generalidad de la evaluación, tanto institucional como del desarrollo de la personalidad (aprendizaje, educación, etc.).

La Evaluación al docente, contribuye al desarrollo del proceso en el sistema educativo nacional, ya que permite establecer juicios de valor sobre los docentes en realidades objetivas y cuyo fin fundamental es mejorar el proceso docente educativo y por tanto la calidad de la educación a partir del perfeccionamiento docente (Orestes, 1997).

La función evaluativa, en la medida que ha sido objeto de reflexión por parte de algunos pensadores, ha ido adquiriendo una fisonomía y características tan peculiares que permiten hoy en día catalogarla como una ciencia-técnica en sus inicios evolutivos. Por otra parte, las diferentes experiencias que se han dado en el campo de la evaluación, permiten llevar a la reflexión sobre ésta actividad tan necesaria para orientar los cambios y que son importantes realizar.

En el Encuentro Internacional de la “Educación superior Latinoamericana y del Caribe en el Siglo XXI.- Hacia una agenda para el cambio y el desarrollo”, organizado por el CONUEP, la UNESCO y FUNDACYT en la Ciudad de Quito-Ecuador el 1, 2 y 3 de octubre de 1997 en la Ponencia del Dr. Luis Yarzábal, se habla acerca de la *Creación de sistemas de evaluación y acreditación*, indicando además de haberse diversificado estructuralmente, las Instituciones de

Educación Superior (IES) de América Latina y el Caribe han experimentado importantes cambios en su función social.

Hoy se acepta de forma generalizada que sus misiones, sus objetivos y sus resultados deben promover y facilitar el desarrollo armónico e integral de la persona y de la sociedad. Por ello se ha admitido que deben rendir cuentas a la sociedad en las cuales están insertas y que, para hacerlo, deben recurrir a la evaluación sistemática y permanente de su pertinencia social, económica y educativa, a fin de conocer como están cumpliendo sus compromisos con la sociedad.

Por otra parte la complejidad de los sistemas de educación superior establecidos en los países de la región, su creciente heterogeneidad, la diversidad estructural y funcional de las instituciones que las integran, la creciente desvinculación del Estado de su papel regulador y el avance sostenido de los procesos de integración subregional mediante pujantes acuerdos comerciales, requieren la adopción de una serie de normas y criterios que viabilicen la movilización de docentes, investigadores, estudiantes, técnicos, profesionales y obreros calificados en los espacios generados por los mencionados procesos de integración.

Explicar acerca de la evaluación, implica también:

Inexistencia de una cultura de evaluación

En el sistema de educación superior, la supervisión queda reducida a la auditoría financiera y al control presupuestario, lo que crea una distorsión cultural que tiende a ubicar la responsabilidad institucional

sólo en el estricto cumplimiento de las normas emanadas de órganos de control por parte del Estado.

No se supervisan los resultados académicos. Tampoco los directivos o responsables de las instituciones o de los programas académicos, perciben que están obligados a rendir cuentas de las actividades a ello encomendadas. La forma de ejercicio de la responsabilidad institucional o individual, resulta ser así socialmente arbitraria. No se evalúa la actividad docente. Aún más, los estudiantes son calificados, pero no evaluados, pues sería la práctica común que no atiende a principios de acreditación de los resultados que se obtienen en el proceso de formación.

Rechazo social a la introducción de mecanismos y procedimientos de evaluación se sustenta en conflictos de orden ideológico, político y técnico. Al no existir una cultura entendida de evaluación, se cuestiona que se pretende introducir esta práctica "únicamente" en los establecimientos del sistema educativo, reclamando por qué no se busca establecerlos en otras instancias de la gestión estatal o aún de la privada. Por otro lado, se tiende a cuestionar la legitimidad del poder constituido, tanto en el Estado como en el sistema de educación superior, para ejercer las funciones de evaluación. Y finalmente se establecen reparos de orden técnico-metodológico en cuanto a la eficacia de los principios y procedimientos utilizados en los procesos de evaluación.

Existe, por último, una valoración demasiado simple de los mecanismos de evaluación: la dinámica de las recompensas de las sanciones.

La sociedad contemporánea, que, a fines de un controvertido siglo, ofrece aún más interrogantes que soluciones. Coloca ante el Hombre el inmenso reto de su supervivencia, de la defensa y preservación de la cultura creada durante milenios y junto a ella los valores que la identifican.

3.4 El desarrollo humano ligado con el fenómeno de la educación

Nos interesa entonces, desde una visión humanista, pero con una proyección científica aproximarnos al problema que constituye el perfeccionamiento de la educación ante los desafíos del fin e inicio de siglo, del III milenio... por el Hombre y para el Hombre.

Prácticamente desde que es tal, la sociedad humana, en sus diversas expresiones concretas, con sus divergencias y especificidades, ha perseguido un fin común, ha concebido una de sus más complejas utopías, ha proyectado como una necesidad la formación de un hombre correspondiente a sus exigencias y propósitos; en la misma medida que ha proyectado cómo debe ser el entorno social del mismo.

Ya desde la sociedad griega antigua existió la intención de formar el hombre para la “polis” con lo cual la Sofística ha quedado como una de las primeras expresiones de la actualmente llamada “filosofía de la educación”.

Y la propia historia ha demostrado que el devenir social sujeto a leyes objetivas que se cumplen a través de la actuación consciente de los hombres, propicia el surgimiento de aquellas que lo impulsan y llevan a cabo. Ahí están los “Titanes del Renacimiento”, o aquellos que

prepararon el camino ideológico del dieciocho francés o la Comuna, o la Revolución de Octubre. Ahí están los próceres de la independencia latinoamericana. O los hombres de la era de la Cosmonáutica, la Informática, la Biotecnología, la infografía; es decir, el hombre del siglo XX.

Es entonces la Educación factor esencial en el planteamiento, concepción, realización, perfeccionamiento, logro de ese supra-objetivo; el hombre que corresponda con la sociedad alcanzada y que se convierta a su vez en sujeto transformador de esa realidad, para sencillamente hacerla más humana.

La calidad de la educación. Este concepto hoy ya no es sólo patrimonio de maestros, profesores, especialistas e investigadores, sino que es utilizado y difundido por hombres de cultura, periodistas, sociólogos, historiadores y políticos, formando parte de la estrategia del desarrollo político-social.

¿Qué entendemos por calidad Educacional?

Existen múltiples criterios que van desde:

- Tecnología educativa.
- Desarrollo artístico-cultural.
- Capacidad de la escuela para fomentar el desarrollo del alumno.
- Dominio científico técnico.
- Estructura organizativa.

En la postrimería del siglo XX la transformación del sector económico, la calidad de vida, dependía cada vez menos de la intensidad de los recursos naturales, de la extracción y fabricación, para concentrarse en el sector quinario y sus indicadores la educación, la investigación entre otros. El ritmo de evolución de la sociedad moderna ubica a la codificación del saber teórico en el principio fundamental y a la tecnología intelectual, la creación científica, el pensamiento teórico, como elementos claves del progreso. La orientación hacia el futuro se convierte en una fuente de creatividad y agiganta el desafío global del desarrollo de la inteligencia a nivel mundial. Por ende, la educación, como factor de cambio e inversión social más eficaz para el desarrollo, debe garantizar responder al reto de la calidad educativa: el desarrollo pleno del potencial humano.

En consonancia con este macrocontexto, el Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe, hacia una nueva etapa de desarrollo educativo, aspira a un vuelco sustancial, la descentralización de la gestión educativa, la profesionalización de la acción educativa, aumentar la prioridad de las estructuras de base, la responsabilidad del docente, el protagonismo del alumno en su aprendizaje, para el logro de la profundas transformaciones en el proceso de aprendizaje y el dominio de los nuevos conocimientos y competencias ¿Cómo enfrentar este reto?.

Una tendencia viene a primar el desarrollo. La inteligencia se considera desarrollable. Nacen gran cantidad de paquetes didácticos que norman como desarrollarla.

El docente no es considerado un profesionalista, un creador científico, no posee la autonomía intelectual necesaria para la creación y la innovación.

El proceso de evaluación de la inteligencia para aprender ha de transmitir en la propia situación pedagógica de desarrollo. Si se acepta esta premisa, la conclusión es obvia la eficacia y eficiencia del proceso educativo se garantiza cuando los participantes -maestros y alumnos- desarrollan y evalúan directa e intencionalmente la inteligencia, talento y creatividad para aprender.

Para una correcta dirección del proceso de aprendizaje, enseñar a aprender y a pensar, a la vez que el alumno toma conciencia de sus estrategias cognitivas para poderlas controlar y en consecuencia aprender a aprender y aprender a pensar.

Ya desde Vygostky (1934) con un enfoque histórico-cultural, al plantear como metodología de enseñanza la creación de zonas de desarrollo próximo que requiere de una sensibilidad muy fina del maestro para reconocer los desempeños alcanzados por los alumnos, en sus inicios y luego funciona como un observador empático de los alumnos.

Vygostky propone la evaluación dinámica cuyo fin básico es diagnosticar el potencial de aprendizaje del niño y determina las líneas de acción de la práctica educativa. Ello sólo puede lograrse en el propio proceso y por sus participantes, maestro y alumno.

Parte de considerar a la calidad educativa, como la excelencia en la actuación personal e institucional, manifiesta en un elevado nivel de:

Eficacia: Dada en la producción de:

- Los resultados esperados: desarrollo de la competencia cognoscitiva.
- Efectos secundarios más convenientes: elevada profesionalidad.

Eficiencia: En la acción expresada en:

- Optimización de los recursos pensamiento organizacional.
- Mínimo de efectos colaterales negativos: empirismo y subjetivismo.

La calidad del proceso educativo está condicionada, a la posibilidad de un maestro capaz de evaluar y desarrollar la inteligencia, creatividad y talento para aprender la asignatura que imparte, lograr estudiantes potencialmente talentosos para aprender en las diferentes esferas y niveles.

Ello significa convertir a los salones de clases en comunidades de investigación y desarrollo de las potencialidades humanas. Determinar las necesidades básicas de aprendizaje. Evaluar el conocimiento en unidad con el pensamiento por la calidad de la estructura cognitiva, o sea, evaluar a los estudiantes en el propio proceso de desarrollo de las competencias cognoscitivas, matemáticas, lingüísticas, históricas, etc.

Esta forma de evaluación necesita de cambios en los programas de aprendizaje en el establecimiento de criterios de exigencias objetivas, de

tareas de aprendizaje, a partir de necesidades de desarrollo concretas y específicas para cada tipo de pensamiento científico.

El proceso de evaluación es satisfactorio en dependencia de las condiciones situacionales. Un problema de hoy y reto del mañana es resignificar el qué, cómo, quién, cuándo, para qué, a de evaluarse en el proceso de aprendizaje-enseñanza.

Los docentes deben desarrollar de manera intencional el aprendizaje de las estrategias de pensamiento. Pues el dominio real del conocimiento implica un saber hacer, una base de conocimientos, que difiere de la información declarada en memoria, y que por tanto no es directamente transmisible. Se construye por el sujeto, al reorganizar su estructura cognitiva por medio de las estrategias de aprendizaje.

Justamente una tarea del docente es crear las condiciones para que el estudiante de modo consciente ajuste, transforme y enriquezca su estructura cognitiva en un proceso progresivo de generalización a la vez que crea nuevos procedimientos.

Evaluar la competencia cognoscitiva, en el de cursar del aprendizaje, el estilo de aprendizaje, las potencialidades de rendimiento con ayuda o sin ayuda. Poder evaluar las contradicciones entre un criterio establecido que satisface una necesidad y el comportamiento del sujeto al aprender.

La relación entre la exigencia objetiva y el nivel personal alcanzado y la forma en que solucionan, vencen la brecha, sería un indicador objetivo de evaluación y desarrollo.

El desarrollo de un pensamiento científico en acción en educadores y educandos permitiría ir eliminando el empirismo y subjetivismo que aún subsiste en la planificación, organización, ejecución y control del proceso educativo. Y como consecuencia se elevaría la profesionalidad del maestro y desarrollo de la competencia cognoscitiva del educando, del futuro profesional para elevarlo a la altura de su tiempo, a la vez que se optimizan los recursos, mediante cambios organizacionales indicadores de eficacia y eficiencia respectivamente.

Las características sui generis del proceso en su propia dinámica, hacen necesario cambiar la imagen del profesor, de un consumido de orientaciones metodológicas en un productor de estrategias y tácticas prospectivas acorde a las características reales que le permita alcanzar el futuro deseado y factible a las condiciones concretas. De un alumno pasivo a uno constructor de su propia educación. Y de esta forma hacer realidad la descentralización de la escuela y las transformaciones cualitativas que se pretenden con el proceso de rectificación educativa.

La evaluación es un proceso que se presenta naturalmente en la actividad diaria del ser humano, cuando se dan juicios de valor, cuando se realizan decisiones sobre alternativas o cuando sencillamente se opta por un determinado tipo de acción, en la actividad cotidiana se dan con distintos grados de conciencia, realizando un proceso evaluativo que lleva a realizar u optar por determinadas cosas y no otras.

El control y evaluación, se ejecuta sobre el trabajo o la producción efectiva. En nuestro caso los docentes universitarios necesariamente debemos ser controlados y evaluados sobre nuestras actividades básicas

y fundamentales como son la docencia y la investigación, sin desvalorar o desmerecer la actividad de extensión o la administrativa que se puede desarrollar dentro de la institución de Educación Superior respectiva.

Algunos piensan que la producción investigativa únicamente debe ser evaluada y que esta actividad merece el reconocimiento de la institución para ascender en los niveles escalafonarios; otros colegas profesores universitarios condicionan que únicamente la actividad pedagógica es la que debe ser controlada y evaluada en consideración de que no existen los recursos para el desarrollo investigativo y que es un privilegio de muy poco acceder a fondos de la misma universidad o politécnica, a fondos del organismo rector de la educación superior o de instituciones y organismos internacionales. Un último grupo considera que el control y la evaluación no se debe desarrollar en nuestras instituciones, afortunadamente son pocos los de este grupo; y que en los mismos están aquellos que no tienen mentalidad crítica, que les falta conciencia de retribución a la institución que le da la oportunidad de desarrollar su trabajo y son aquellos que les falta conciencia social.

Los docentes que mantienen una actitud crítica de la actividad de la universidad ante la sociedad, están convencidos que en el país vendrán nuevos días única y exclusivamente por el mejoramiento de la educación en general y especialmente de la educación superior, lo que obliga a que el control y evaluación o “evaluación y control” deban realizarse en todas las actividades del quehacer universitario, sea desarrollo académico, de extensión, de investigación, etc. Sería incompleto cualquier plan de desarrollo si no establece el control y evaluación parcial y/o total.

La Evaluación académica como un “proceso de mejoramiento continuo” promulga los siguientes postulados básicos:

La evaluación académica: una herramienta muy importante en el proceso de mejoramiento continuo.

Además, verificar el cumplimiento de objetivos o propósitos institucionales, la evaluación permite buscar nuevas oportunidades de acción que incrementen la satisfacción de los clientes internos y externos.

La evaluación es un proceso planificado de obtención y suministro de información útil para determinar alternativas de acción que fortalezcan el desarrollo institucional.

Los instrumentos de evaluación están sujetos a constante revisión y validación para garantizar confiabilidad de la información obtenida.

- Nueva visión institucional: “Cómo queremos ver a nuestra Universidad” en vez de “Qué espera la Universidad de nosotros”.
- Nueva cultura profesional: Los profesionales de calidad requieren “formadores” de calidad (G, 1979).

El presente Sistema de Evaluación al Docente de la universidad, merece poner nuestra mirada en las demandas que la sociedad actual hace de las instituciones de educación superior. En este nuevo ordenamiento mundial, que plantea desafíos hasta ahora desconocidos. La globalización, la integración nacional, el progreso incontenible de la ciencia y la tecnología, la liberación del comercio, la nueva geopolítica

social, la preocupación por la ecología son megatendencias que, originadas en los países industrializados, arrastran irremediabilmente a otros que se debaten en medio de la pobreza, el analfabetismo, desnutrición, malnutrición, creciente nivel de desempleo, profundas crisis de orden moral, etc.

En esta compleja configuración mundial y nacional, ¿Qué papel deben jugar nuestras universidades? ¿Cuál es la educación adecuada para responder a los problemas del país? debemos permanecer apáticos al cambio? ¿Cuál es la educación de calidad que hoy buscan los padres de familia? ¿Qué tipo de docencia es necesaria para lograr la excelencia académica? Estos y otros cuestionamientos actualmente están moviendo las estructuras mismas de la universidad, y no nos queda otra alternativa sino la de ponernos a la altura de los grandes desafíos y de insertarnos en el proceso de cambio que experimenta el mundo de hoy, so pena de perecer prematuramente en el camino. Estamos conscientes de las limitaciones y de los obstáculos que frenan nuestro desarrollo, pero también estamos absolutamente convencidos de que nuestro papel en esta nueva coyuntura, es el de liderar el proceso de cambio y transformación nacional, no podemos permanecer inmutables ante estas grandes necesidades.

La sociedad requiere de una educación superior de calidad, eficiente, pertinente, es decir de excelencia. Uno de los factores que en este proceso interviene es la docencia, que, al decir de muchos entendidos del fenómeno universitario, es la que determina la calidad en la formación profesional de los estudiantes, en consecuencia, es de fundamental importancia atender al docente universitario, ayudarle en

el cumplimiento de su función, hacerle conocer sus limitaciones y ofrecerle alternativas de superación. En otros términos, si queremos una educación de calidad, es imprescindible una docencia también de calidad.

Pero, que significa ¿acceder a una docencia de calidad? la docencia, como una de las tres funciones sustantivas de toda universidad, se orienta a formar profesionales, investigadores, técnicos y profesores de calidad, útiles a la sociedad; concebida como un proceso educativo es expresión de una práctica social por lo que no se reduce exclusivamente a la relación entre docente y estudiante en el aula, el taller o el laboratorio, sino que trasciende a todo el contexto donde ésta se practica.

Ahora bien, ¿Cómo saber que una institución educativa genera docencia de calidad? ¿Cómo establecer a ciencia cierta si contamos o no con profesionales idóneos para el ejercicio de la docencia? ¿Cómo enterarse de las falencias existentes en esta importantísima función de las instituciones de educación superior? únicamente hay un mecanismo, imprescindible y urgente de su aplicación: LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, concebida ésta como una herramienta de desarrollo institucional, que permite determinar lo evidente de los obstáculos y dificultades que se genera a lo largo del proceso y que entorpecen la cristalización de los objetivos, fines y metas propuestas. Sin la evaluación, la planificación se vuelve infructuosa, y no pasa de ser una proyección que se queda en el papel.

CAPÍTULO IV

4 PROSPECTIVA DE LA EVALUACIÓN

La interiorización del docente en su labor académica está implícita en los resultados alcanzados, esto promoverá un sentir más reflexivo en el desempeño del encargo social encomendado al profesor universitario, quién como respuesta a su vocación dará su compromiso serio y severo para el cambio que se espera introducir en un sistema educativo que se encuentra en los albores de un nuevo milenio.

Al presentar los resultados con sus respectivas cuantificaciones, se desea poner a consideración de la opinión universitaria el uso de Variables e Indicadores a ser considerados para aplicar la propuesta del Sistema de Evaluación al Docente de la universidad.

En este capítulo se presenta la esencia de la cultura de la evaluación, pues permitirá reconocer el nivel académico en el que se encuentra el docente de la universidad.

4.1 Propósitos y fases en la creación de instrumentos de evaluación

La evaluación es una categoría de la Didáctica y un componente del proceso pedagógico profesional. Es necesario precisar esto porque se desea introducir este sistema de evaluación al docente de la universidad porque permitirá diseñar políticas de equidad y de mejoramiento de la calidad de las actividades académica, de investigación y vinculación de los establecimientos de educación superior.

Entre los actuales instrumentos de política universitaria la evaluación ocupa un lugar preferencial en tanto permite establecer, de acuerdo con parámetros objetivos, los niveles de calidad de los programas e instituciones, constituyendo a la vez un elemento indispensable para la determinación del desempeño por parte de los organismos de regulación del sistema, como de control por parte de las autoridades centrales trasciende los objetivos de una mera evaluación interna por parte de las propias instituciones.

4.2 La evaluación requiere acerca de los docentes actualización permanente de conocimientos

Niveles de formación académica (para docencia, investigación y transferencia de servicios); categorías y dedicación; reglamentos de ingreso, promoción e incentivos académicos; distribución y utilización del tiempo en las diferentes actividades académicas; relaciones; docentes/estudiantes, docentes/empleados (con reducción al número de docentes a tiempo completo).

Información acerca de: programas de investigación, prestación de servicios y transferencia de tecnología (con parámetros que permitan evaluar resultados) y; publicaciones, patentes, programas de creación cultural y extensión.

La evaluación debe orientarse a producir un impacto en la conducta de los actores universitarios, mediante el conocimiento que produce de sus actividades cotidianas y no puede ser entendida como un simple ejercicio administrativo de redactar informes o una mera justificación formal de decisiones previamente tomadas.

Fuentes de Información:

- Evaluación del desempeño del docente realizado por los profesionales en formación.
- Autoevaluación del docente universitario sobre los mismos aspectos que han evaluado los profesionales en formación
- Evaluación de gestión del docente universitario realizados por los coordinadores de la respectiva unidad académica.
- Diagnóstico de necesidades de formación realizada por la Unidad Académica responsable para docentes jóvenes y para docentes experimentados.
- Registro Profesional docente.

4.3 Criterios que intervienen en el diseño del instrumento de evaluación

A fin de tener una homogeneidad en la aplicación de criterios para determinar los factores (variables) e indicadores por parte de los subsistemas y apreciar cómo se está desarrollando la función docente, se tiene los siguientes aspectos más comunes:

Respecto de los resultados del trabajo, existen apreciaciones de valor que tienen que ser expresados en la evaluación a través de la exposición de indicadores y que los mismos han de tener el perfil que refleje las particularidades en la ejecución de las tareas y responsabilidades

asignadas y el cumplimiento de sus deberes con un claro conocimiento en el área de su especialidad.

En lo que tiene que ver con la preparación para el desarrollo de su trabajo hacen juicio de valor sobre el nivel científico - metodológico pedagógico - técnico y cultural alcanzado, la preparación que realiza y el cumplimiento de las actividades asignadas.

En el desempeño docente, se plantea que es un aspecto menos conocido y manejado de la evaluación, considerando que este permite contar con un elemento vital para el cumplimiento eficiente de las funciones y obligaciones que tiene el docente. En el cumplimiento y aplicación de toda la normativa legal de la institución.

La Actitud, que tiene como criterios esenciales evaluar integralmente al docente, refiriéndose a sus características psico-afectivas y a sus cualidades morales y personales.

Al analizar los indicadores que corresponden a estos criterios, vemos que en algunos casos se repiten, en otros nos dan una medida.

4.4 Instrumentos de evaluación

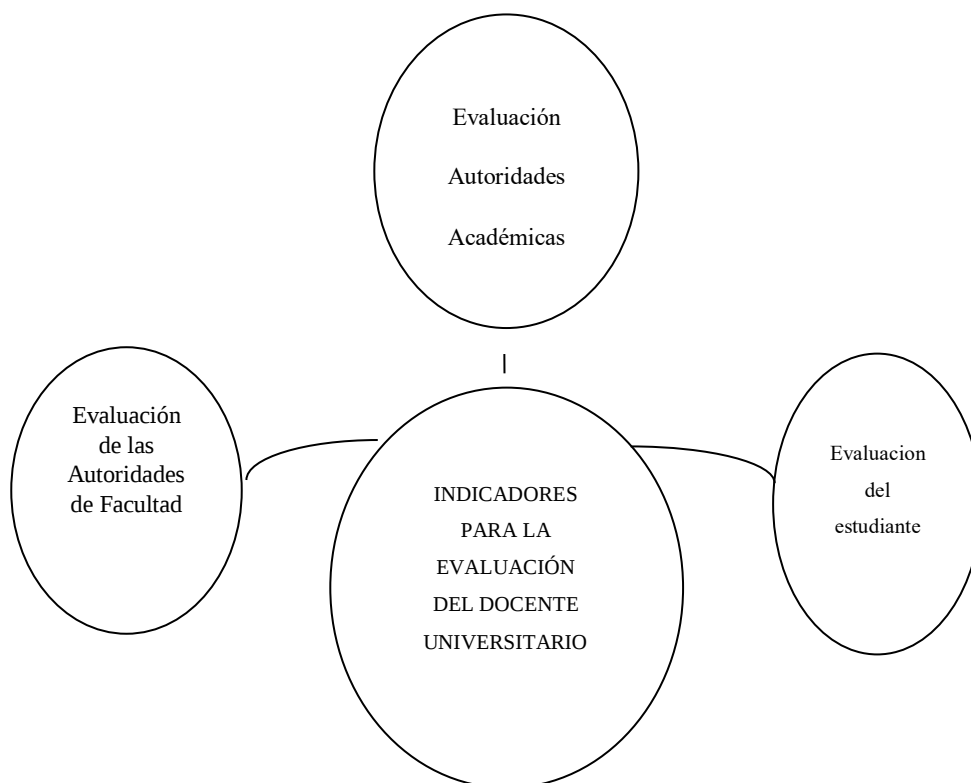
El instrumento que se utiliza para la Evaluación del Docente, constará de tres cuestionarios:

- Uno que es contestado por lo estudiantes.
- El segundo contestado por Consejo Directivo de la Unidad Académica, y

- El tercero que es contestado por las autoridades académicas de la universidad.

4.5 Subsistemas

El sistema adoptado para establecer los indicadores que servirán de base en la evaluación del docente en la universidad, comprende tres subsistemas; Evaluación por parte de la Autoridades de la universidad, Evaluación por parte de las Autoridades de Facultad y evaluación por parte del estudiante.



Fuente: *Elaboración propia autores.*

4.6 Evaluación por autoridades de la universidad

Debe ser realizada por las Autoridades académicas de la Institución (o el departamento de Evaluación y Acreditación), una vez cada periodo académico. Consiste en evaluar y observar al docente durante un período de clases, en la perspectiva de constatar sus debilidades y limitaciones metodológicas. En el caso de que los resultados lo ameriten, el grupo observador ofrece una guía o una ayuda pedagógica, en la perspectiva de que el proceso enseñanza - aprendizaje mejore. El formulario comprende las variables e indicadores que para el efecto han sido considerados y será diligenciado por: Vicerrector, Subdecanos, Directores de Escuela y/o Coordinadores Académicos.

4.7 Evaluación por miembros de consejo directivo de la unidad academica

Esta evaluación está a cargo del Consejo Directivo de la Unidad Académica responsable de la evaluación. El objeto de establecer los indicadores servirá para evaluarse desde este subsistema, y se relaciona con la pertinencia y profundidad de los docentes de Facultad desarrollados en clase, el grado de cumplimiento de los programas analíticos, niveles de dificultad de los exámenes, entrega oportuna de calificaciones y la colaboración del profesor en la Facultad y en las diversas actividades planificadas. Las variables e indicadores que para el efecto se consideran, deben ser diligenciados en el formulario preparado para esta tarea. Según se indica en ANEXO.

4.8 Instrumento de evaluación por el consejo directivo de la facultad

4.8.1 Propósito

Esta evaluación se la aplica para confrontar el desempeño del profesor en base a criterios establecidos y que en gran medida permitirá al Consejo Directivo de la Facultad, tener en claro conocimiento de los diferentes mecanismos utilizados por el Docente para lograr óptimos resultados en el proceso enseñanza - aprendizaje.

4.8.2 Del contenido del cuestionario de evaluación

Se presenta a fin de que los Miembros del Consejo Directivo de la Facultad puedan contestar, el mismo que es diseñado tomando en consideración similares criterios establecidos en el cuestionario de evaluación aplicado por los estudiantes.

4.8.3 Procedimiento para realizar la evaluación

La información que proporciona los estudiantes, la Escuela o especialidad a través del Consejo Directivo de la Facultad y el propio docente, es reunida, procesada y ponderada en la forma más adecuada por la Coordinación Académica (o cuando se cree el Departamento de Evaluación y Acreditación universitaria).

De la aplicación de los instrumentos de evaluación se encarga la Coordinación Académica, en relación directa con los Directores de Escuela.

4.9 Formularios de evaluación para los estudiantes

4.9.1 Justificación

El objeto del programa de Evaluación del Docente está encaminado a obtener información lo más subjetiva posible a través de apreciaciones de los méritos de los docentes en el desempeño individual de sus tareas académicas. Apreciaciones que pueden usarse como criterios parciales para diversas aplicaciones, pero de entre estas destaca la de lograr una elevada EFICIENCIA ACADÉMICA.

Esta evaluación se la realiza por parte del dicente al docente, obteniendo así una apreciación de quienes reciben la enseñanza de un determinado profesor; pero eso no bastará para el propósito de determinar el ÍNDICE DE EFICIENCIA que tiene actualmente el docente universitario.

Los estudiantes constituyen la razón de ser de la universidad, en torno a su formación profesional gira la planificación institucional, y es en ellos donde encuentra su máxima concreción las actividades desplegadas por el docente, en tal virtud, su participación en el proceso de evaluación aludido, es indispensable, quién mejor que ellos para indicar si aprenden o no con las orientaciones metodológicas y teóricas de los docentes, quién mejor que ellos para dar testimonio de cómo sus maestros conducen la clase y desarrollan la asignatura. Las variables e indicadores utilizados en este subsistema de evaluación, se indican en el cuadro que sigue, debiéndose notarse que casi son similares a las utilizadas en la Evaluación Pedagógica que debe ser realizada por el Departamento de Evaluación y Acreditación de la universidad. Los estudiantes evalúan a sus maestros, una vez al terminar el período académico.

4.9.2 Objetivo

Comprobar con la aplicación al estudiante, si el formulario elaborado tiene utilidad, consistencia, validez, confiabilidad tanto en su forma estructural como en los contenidos o mensajes que propone y hasta qué punto puede ofrecer una información válida para determinar la eficiencia académica, disciplinaria, emocional, etc.

4.10 Indicadores para la evaluación

Para la evaluación del Docente se han determinado los siguientes indicadores:

4.10.1 Indicadores - autoridades académicas:

- Planificación.
- Tareas Iniciales.
- Actividades de Desarrollo y Elaboración.
- Actividades extracurriculares y Sistema de Evaluación.
- Eficiencia

4.10.2 Indicadores - miembros consejo directivo

- Organización.
- Ejecución.
- Investigación.

- Capacitación.
- Coordinación.
- Experiencia

4.10.3 Indicadores estudiantes

- Puntualidad.
- Solvencia de conocimientos.
- Metodología de aplicación y de desarrollo.
- Capacitación.
- Coordinación.
- Sistema de evaluación.
- Confianza y respeto

4.10.4 Indicadores alternativos

- Formación Profesional.
- Capacidad para desarrollar su trabajo.
- Asiduidad – Puntualidad.
- Disciplina.
- Iniciativa.

- Relación con los alumnos

4.11 Sobre el formulario

Para la formulación del documento se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Todo lo relacionado al conocimiento de la materia (técnico-profesional).
- La formación pedagógica.
- La puntualidad.
- Bibliografía.
- La forma de Evaluar a los estudiantes

4.12 Campo de evaluación

Debe aplicarse en los ciclos desde primero hasta octavo ciclo, de todas las especialidades existentes en la Facultad y de las variables e indicadores presentados en los cuestionarios; debe considerarse al menos 100 alumnos. En cada curso se determinará los indicadores que deben ser considerados para la evaluación al docente en las materias que tiene a su cargo. Dicha Facultad es parte del Plan de Evaluación del docente.

4.13 Tiempo de aplicación

Denominamos así el tiempo que emplee el estudiante al contestar el formulario; el tiempo de aplicación debe ser por lo menos de 15 minutos durante todo el cuestionario que se le presente.

4.14 Actitudes de los estudiantes

Debe haber predisposición por cooperar, aportar, demostrando profundo interés por lo que se pretendía hacer. Al mismo tiempo expresaran satisfacción por este novedoso sistema de evaluación ya que esto permitirá corregir muchos errores y fallas que se observan en el campo académico.

Estímulos al mejoramiento docente continuo:

- Validación de cursos, talleres y seminarios de formación pedagógica y especializada con fines de ubicación escalafonaria (Reglamento de Escalafón vigente).
- Promoción a nuevos niveles de responsabilidad académica y administrativa.
- Participación en gestión de proyectos de desarrollo
- Evaluación del Impacto:

La Unidad Responsable debe preparar instrumentos para obtener información de los egresados, empleadores y expertos acerca de la calidad del profesional graduado en la universidad y el nivel de aporte al desarrollo local, regional y nacional.

4.15 Cuestionario a estudiantes

Tabla 1.Variable: Puntualidad - Indicador: Asistencia.

VARIABLE:	PUNTUALIDAD		
INDICADOR:	Asistencia		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	OTROS:		
	No existe puntualidad		
	Llegan atrasados		
	Otros no vienen		
	Profesor y estudiante falta orientación		
	A veces llegan tarde		

Elaboración propia: Los autores

Tabla 2. Variable: Puntualidad - Indicador: ¿Cubre el tiempo asignado para cada clase?

VARIABLE:	PUNTUALIDAD		
INDICADOR:	Cubre el tiempo asignado para cada clase		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	Se pasa de la hora		

Elaboración propia: Los autores

Tabla 3. Variable: Dominio de la materia - Indicador: ¿Conoce la asignatura?

VARIABLE:	DOMINIO DE LA ASIGNATURA		
INDICADOR:	Conoce la asignatura		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores

Tabla 4. Variable: Dominio de la asignatura - Indicador: ¿Contesta acertadamente las inquietudes planteadas?

VARIABLE:	DOMINIO DE LA ASIGNATURA		
INDICADOR:	Contesta acertadamente las inquietudes planteadas		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	OTROS:		
	Muchos no, pocos si		
	Poco conocimiento y falta de asesoría por parte de los docentes		
	Mayor especialización		
	Autoeducación		
	Además incentiva a sus estudiantes.		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 5. Variable: Tratamiento Curricular - Indicador: Fundamenta objetivamente el tema.

VARIABLE:	TRATAMIENTO CURRICULAR		
INDICADORES	Fundamenta objetivamente el tema		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 6. Variable: Tratamiento curricular - Indicador: Es ordenado al exponer el tema.

VARIABLE:	TRATAMIENTO CURRICULAR		
INDICADOR:	Es ordenado al exponer el tema		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 7.Variable: Tratamiento Curricular - Indicador: Sus temas tienen secuencia.

VARIABLE:	TRATAMIENTO CURRICULAR		
INDICADOR:	Sus temas tienen secuencia		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	OTROS:		
	No todos ponen en práctica		
	No se aplica		
	Pocos profesores lo hacen		
	Hay poca capacidad		

Elaboración propia: Los autores

Tabla 8.Variable: Capacitación - Indicador: ¿Promueve el interés en sus exposiciones?

VARIABLE:	CAPACITACIÓN		
INDICADOR:	Promueve el interés en sus exposiciones		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

	OTROS:		
	Falta de conocimiento		
	También hay que cambiar algunas cosas		
	Son profesores de educación media.		
	No se capacitan según necesidades y alcances que existen hasta el momento.		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 9.Variable: Capacitación - Indicador: ¿Fomenta la participación de los estudiantes?

VARIABLE:	CAPACITACIÓN		
INDICADOR:	Fomenta la participación de los estudiantes		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 10.Variable: Capacitación - Indicador: ¿Son dinámicas sus clases?

VARIABLE:	CAPACITACIÓN		
INDICADOR:	Son dinámicas sus clases		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 11.Variable: Organización - Indicador: Tiene coherencia los contenidos formulados.

VARIABLE:	ORGANIZACIÓN		
INDICADOR:	Tiene coherencia los contenidos formulados		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 12.Variable: Organización - Indicador: Da tratamiento lógico en su información.

VARIABLE:	ORGANIZACIÓN		
INDICADOR:	Da tratamiento lógico en su información		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 13.Variable: Organización - Indicador: ¿Respalda sus argumentos científicos con la participación de los estudiantes?

VARIABLE:	ORGANIZACIÓN		
INDICADOR:	Respalda sus argumentos científicos con la participación de los estudiantes		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	OTROS:		
	No se coordina y organiza programas en general.		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 14.Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Amplía científicamente preguntas formuladas en clase

VARIABLE:	TRABAJOS DE TUTORÍA		
INDICADOR:	Amplia científicamente preguntas formuladas en clase		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 15.Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Orienta académicamente fuera de clase

VARIABLE:	TRABAJOS DE TUTORÍA		
INDICADOR:	Orienta académicamente fuera de clase		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 16. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Realiza un seguimiento a las tareas dispuestas

VARIABLE:	TRABAJOS DE TUTORÍA		
INDICADOR:	Realiza un seguimiento a las tareas dispuestas		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 17. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Incentiva la investigación como apoyo a la docencia

VARIABLE:	TRABAJOS DE TUTORÍA		
INDICADOR:	Incentiva la investigación como apoyo a la docencia		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 18. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Son planificadas las tareas que envía

VARIABLE:	TRABAJOS DE TUTORÍA		
INDICADOR:	Son planificadas las tareas que envía		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	OTROS:		
	No se da apertura a los estudiantes.		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 19. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Se rige al Reglamento Interno de calificaciones.

VARIABLE:	SISTEMA DE EVALUACIÓN		
INDICADOR:	Se rige al reglamento interno de calificaciones		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 20.Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Es claro en las preguntas que formula

VARIABLE:	SISTEMA DE EVALUACIÓN		
INDICADOR:	Es claro en las preguntas que formula		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 21.Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Tiene relación las preguntas del examen con los contenidos

VARIABLE:	SISTEMA DE EVALUACIÓN		
INDICADOR:	Tiene relación las preguntas del examen con los contenidos		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 22.Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Se relaciona el examen con trabajos de investigación enviados

VARIABLE:	SISTEMA DE EVALUACIÓN		
INDICADOR:	Se relaciona el examen con trabajos de investigación enviados		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 23.Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Hay justicia e imparcialidad

VARIABLE:	SISTEMA DE EVALUACIÓN		
INDICADOR:	Hay justicia e imparcialidad		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 24. *Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Revisa los exámenes con los estudiantes antes de entregar notas.*

VARIABLE:	SISTEMA DE EVALUACIÓN		
INDICADOR:	Revisa los exámenes con los estudiantes antes de entregar notas		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	OTROS:		
	Hay facilísimo		
	No se tiene puntos claros		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 25. *Variable: Sistema de evaluación - Indicador: Se mantiene la disciplina.*

VARIABLE:	AFECTIVIDAD		
INDICADOR:	Se mantiene la disciplina		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 26.Variable: Afectividad - Indicador: Existe respeto y confianza.

VARIABLE:	AFFECTIVIDAD		
INDICADOR:	Existe respeto y confianza		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		

Elaboración propia: Los autores.

Tabla 27.Variable: Afectividad - Indicador: Actitud receptiva ante reclamos de estudiantes.

VARIABLE:	AFFECTIVIDAD		
INDICADOR:	Actitud receptiva ante reclamos de estudiantes		
		<u>N.</u>	<u>%</u>
	SI		
	NO		
	OTROS:		
	Raro es el profesor que lo demuestra.		

Elaboración propia: Los autores.

4.16 Formulario de encuesta autoridades académicas

Tabla 28. Formulario de encuesta autoridades académicas

VARIABLES	INDICADORES	N.	%
PLANIFICACIÓN	. Elabora su plan analítico		
	. Relación del objetivo con el contenido		
	. Aplica tipos de aprendizaje		
	. La metodología es conocida		
	. Organiza su tiempo de clase		
	. El contenido científico es documentado		
	. Desarrolla el programa analítico		
	. Cuida su presentación personal		
	. Es disciplinado en el cumplimiento de tareas con los estudiantes.		
	OTROS:		
TAREAS INICIALES	. Imparte dinamismo y demuestra plena seguridad en sí mismo		
	. Relaciona teoría y práctica		
	. Objetivo de la clase		

		. Justificación del objetivo		
		. Socialización del objetivo		
		. Exposición general del tema		
		Aplica tareas dinámicas de grupo		
		OTROS:		
ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y ELABORACIÓN		. Claridad en la exposición		
		. Ilustraciones prácticas		
		. Tutorías		
		. Fomenta el dinamismo		
		. La comunicación es permanente		
		. Solvencia en contestar preguntas		
		. Importancia del material didáctico		
		. Desarrollo del material didáctico		
		. Trabaja con ayudas metodológicas		
		. Se apoya con instrumentos pedagógicos		
		. Genera importancia en el manejo de los recursos didácticos		

	. Es sereno en su temperamento		
	. Tiene coherencia sus expresiones		
	. Voz adecuada		
	. Educación activa		
	. Afectividad con los estudiantes		
	. Habilidad para preguntar		
	OTROS:		
ACTIVIDADES EXTRACURRICULAR Y SISTEMA DE EVALUACIÓN	. Es concreto y práctico en su exposición		
	. La evaluación que aplica es justa		
	. Es oportuna la evaluación		
	. Incentiva la evaluación		
	. Se hace seguimiento tareas enviadas		
	. Proporciona bibliografía de apoyo		
	. La evaluación es integral		
	. Considera la evaluación como un proceso		

	. Sirve solo para promocionar la evaluación		
	OTROS:		
EFICIENCIA	. Conoce sus labores académicas		
	. Impone calidad en su trabajo		
	. Desarrolla habilidades pedagógicas.		
	. Realiza producción en el aula		
	. Elabora creativamente material didáctico		
	. Es apreciable		
	. Mantiene responsabilidad		
	. Contribuye al proceso pedagógico		
	. Fomenta iniciativa		
	. Se proyecta a la comunidad en concreto		
	. Es puntual en su trabajo		
	OTROS:		

Elaboración propia: Los autores.

4.17 Encuesta miembros consejo directivo de facultad

Tabla 29. Encuesta miembros consejo directivo de facultad

VARIABLES	INDICADORES	N.	%
ORGANIZACIÓN	. Hace cambios permanentes al contenido de su asignatura		
	. DEDICA PARTE DE SU TIEMPO A:		
	. Elaboración de planes de clases semanales		
	. Planifica diariamente la clase		
	. Envía tareas de investigación al estudiante.		
	. Los exámenes se acogen al Reglamento		
	. Califica oportunamente los exámenes		
	. Asiste actividades organizadas por la Facultad		
	. Utiliza bibliografía básica		
	. Dispone de material complementario		
	. Promueve producción escrita con sus estudiantes.		
	OTROS:		

EJECUCIÓN	. Tiene un plan de capacitación personal		
	. Aplica un modelo pedagógico conocido		
	. Estrategias metodológicas para las clases		
	. Líneas de investigación de la universidad		
	. Temas de acuerdo al perfil de la carrera		
	. Tipos de aprendizaje		
	. Conoce los contenidos del programa		
	. Tareas extracurriculares con los estudiantes		
	OTROS:		
INVESTIGACIÓN	. Actividades de investigación necesarias		
	. Promueve tareas fuera de clase		
	. Imparte conocimientos de investigación		
	. Asesora proyectos de investigación.		
	. Investiga temas académicos		
	. Conoce las líneas de investigación de la universidad.		
	. Ha sido Miembro de Tribunal de Titulación.		

	. Tiene producción investigativa		
	. Apoya a la docencia la investigación.		
	OTROS:		
CAPACITACIÓN	. Asiste eventos de capacitación académica		
	. Promueve Debates, Foros, Seminarios.		
	. Participa en cursos de cuarto nivel		
	. Fortalece su tarea académica, la capacitación		
	. Renova su material de apoyo pedagógico		
	. Asiste a eventos de capacitación científica		
	. Sus contenidos están actualizados		
	. Sus temas van acorde al avance de la ciencia		
	. Sirve solo para promocionar ascensos escalafonarios		
	OTROS:		
COORDINACIÓN	. Conoce sus labores académicas		
	. Impone calidad en su trabajo		

	. Desarrolla habilidades pedagógicas		
	. Realiza producción en el aula		
	. Elabora creativamente material didáctico		
	. Es apreciable		
	. Mantiene responsabilidad		
	. Contribuye al proceso pedagógico		
	. Fomenta iniciativa		
	. Se proyecta a la comunidad en concreto		
	. Es puntual en su trabajo		
	OTROS:		
EXPERIENCIA	. Tiempo de servicio favorable		
	. Conoce las teorías y estructuras		
	. Conoce principios y generalizaciones		
	. Conoce los métodos		
	. Conoce las tendencias y procesos		
	. Conoce hechos y terminologías		
	OTROS:		

Elaboración propia: Los autores.

CAPÍTULO V

5 RESULTADOS

Las aplicaciones realizadas a los subsistemas indicados en el Capítulo I de esta obra, son procesadas y categorizadas sistemáticamente para llegar a establecer las conclusiones con los resultados obtenidos.

Desde luego que el proceso de determinar los Indicadores a ser considerados en el Sistema de Evaluación al Docente de la universidad; no termina solamente con la etapa cuantitativa, se precisa establecer los puntajes promedios de cada indicador, esto a fin de que el momento de la evaluación se asigne a cada docente el criterio asignado por el subsistema dado.

Finalmente, este proceso concluye cuando se tiene un juicio de valor respecto de la ponderación dada a cada cuestión a partir del instrumento de evaluación.

Esta ponderación en gran medida es un indicativo que operativamente facilita el poder contar con la opinión de quienes participan en el proceso de enseñanza - aprendizaje, de tal manera que se produce un consenso de los subsistemas y de las instancias responsables de la evaluación, y bajo este concepto se interpretan los resultados que han sido determinados; entre ellos se agrupan:

5.1 Fomento del desarrollo profesional

Llegamos a lo que podría constituirse el principal fin de la evaluación docente, el desarrollo profesional y personal del profesor universitario. Esta finalidad se fundamenta en lo que Rogers identifica como “el íntimo deseo de autorrealización personal”.

Gimeno (1993) manifiesta, las finalidades de la evaluación dirigida al desarrollo profesional serían las de “promover la reflexión sobre la práctica, cuestionar los supuestos implícitos de ésta, provocar la salida del individualismo profesional, promover una cultura profesional, extraer consecuencias de la experiencia a través de los mecanismos de investigación-acción, apreciar las relaciones entre los fenómenos escolares y el contexto externo, proporcionarles un sentido histórico y una dirección a sus acciones”. En esta reflexión merece destacarse el término investigación-acción, como una innovadora metodología para el desarrollo profesional del docente. En esta estrategia es el propio docente quién se erige como observador de su propia práctica, diagnostica sus actuaciones, reflexiona sobre sus labores, desentraña los condicionantes ideológicos de la enseñanza, indaga nuevas formas para su ejercicio pedagógico, experimenta alternativas innovadoras y evalúa su desempeño docente. Por cierto, que el apoyo de otros profesores del centro educativo contribuirá de mejor manera a perfeccionar su práctica educativa.

Planteamos, pues, la tesis de que la verdadera evaluación es aquella que está orientada al desarrollo profesional y personal de los docentes. Será muy difícil de que las evaluaciones externas para el control, las

promociones o la entrega de estímulos, consigan la aceptación del profesorado. A todas estas finalidades los docentes las percibirán como verdaderas amenazas a los cuales hay que resistirse de manera más o menos frontal, o las verán como recompensas que no llegan a su verdadero deseo de crecimiento personal. Por el contrario, si la valoración está concebida para corregir procedimientos y actitudes o para mejorar la propia actuación didáctica, entonces será aceptada como un mecanismo de beneficio personal.

Casi nadie pone reparos a ser cada vez más eficiente, hábil y competente en su función como profesor, pero esto solo puede lograrse gracias a un diagnóstico más o menos preciso de su desempeño en las aulas. En este sentido, la evaluación constituye el primer paso del perfeccionamiento docente, posteriormente se aplicarán programas o estrategias tendientes a incrementar las competencias pedagógicas y científicas. Estos dos propósitos son indisolubles, la simple evaluación no aporta al cambio, mientras que los planes de mejoramiento no tendrán resultado sin un objetivo diagnóstico.

Terminología de “desarrollo profesional y personal”, “crecimiento personal”. Citando a las anteriores expresiones comprenden varias esferas de la personalidad de los docentes, de acuerdo al siguiente esquema:

DESARROLLO PROFESIONAL

PROCESOS DE DESARROLLO PERSONAL

- . Satisfacción en el ejercicio profesional
- . Autonomía
- . Colaboración
- . Autorreflexión crítica
- . Crecimiento del ser: inteligencia, valores, sentimientos, habilidades
- . Autoestima

PROCESOS DE DESARROLLO

- . Cultura
- . Cooperación,
- . Implicación, compromiso
- . Actualización
- . Perfeccionamiento
- . Interés por la carrera
- . Compartir experiencias

PROCESOS RELATIVOS AL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO PROFESIONAL

- . Conocimiento pedagógico
- . Conocimiento didáctico
- . Conocimiento del contexto del aula
- . Conocimiento del contenido
- . Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

5.2 ¿Qué evaluar al docente?

- Docencia – Directa.
- Trabajo docente-metodológico.

- Investigación.
- Publicaciones.
- Superación (cursos).
- Otras: Tareas relacionadas con el proceso docente educativo.

5.3 ¿Quién evalúa al docente?

- Autoridades académicas de la Institución.
- Miembros de decisión de Facultad (luego de la entidad).
- Estudiantes.

5.4 ¿Cómo evaluar al docente?

Con la aplicación de los Instrumentos de Evaluación que no serán únicamente a la Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior, como el desarrollo de trabajos científicos-metodológicos, artículos, ponencias, libros de texto, diseño curricular, planes y programas de estudio, etc.) sino que será fundamentalmente el desarrollo del trabajo docente-metodológico asociado a las actividades descritas y que determinan que el docente esté estrechamente vinculado con sus esferas de actuación profesional y ser un investigador permanente en los campos de acción de su profesión.

5.5 ¿Cuándo evaluar al docente?

Desde la fase operativa, durante el proceso hasta la etapa final de su quehacer docente.

El esquema es útil para identificar las facetas a tener en cuenta a la hora de diseñar programas tendientes al desarrollo profesional. Obviamente, los indicadores citados no agotan los múltiples elementos que puede comprender cada una de las áreas.

5.6 Elaboración del formulario

Una vez diseñado los instrumentos de recolección de información, las encuestas tanto para las Autoridades académicas, los Miembros de Consejo Directivo de Facultad y los estudiantes de todas las carreras que cuenta la Facultad, serán presentados en su totalidad el formulario por los encuestadores.

Las encuestas fundamentalmente deben demostrar que:

- Las preguntas no sean afirmaciones.
- No haya duplicación de preguntas.

Las casillas que constan al final de cada Variable e Indicador, deben servir para que el encuestado proponga a su manera de apreciar y con un sentido de conocimiento amplio cuál es su evaluación en la pregunta respectiva.

Los recuadros se ubicarán en el lado izquierdo de la encuesta para dar facilidad a la contestación (afirmativa o negativamente) de la pregunta efectuada.

Con este instrumento se espera sean evaluados todos los docentes ya sea que tengan a su cargo actividades prácticas que pueden ser en mayor porcentaje que la parte teórica de la(s) asignatura(s) a su cargo; así como

de la parte teórica. Esto por cuanto en determinadas áreas, hay la necesidad de tener en cuenta la existencia de materias solo teóricas y de otras predominantemente prácticas, a ello se ha identificado correctamente los instrumentos de evaluación.

5.7 Metodología de la encuesta de evaluación

Se presenta con el propósito de que este subsistema conteste de manera objetiva, ya que están diseñadas con el objetivo de ayudar al profesorado a reflexionar respecto si ha cumplido con los objetivos previstos con los estudiantes a través del proceso de enseñanza - aprendizaje, como son:

5.7.1 *Objetivos cognoscitivos*

Precisa saber si: ¿logró impartir todos los conocimientos que se habían previsto al inicio del año?

¿Cómo asimilaron los estudiantes los conocimientos impartidos?

¿Con qué instrumentos se verificó el grado de aprendizaje?

¿Si los instrumentos que aplicó son confiables?

5.7.2 *Objetivos psicomotrices*

¿Qué habilidades y destrezas lograron los estudiantes en la asignatura?

¿Con qué instrumentos verificó la adquisición de habilidades y destrezas?

¿Qué cambios pudo observar en los estudiantes que han desarrollado las habilidades y destrezas?

5.7.3 *Objetivos afectivos*

¿Qué capacidades volitivas se lograron en el proceso enseñanza - aprendizaje?

¿Qué valores éticos han sido transmitidos?

¿Qué principios morales se les inculcó?

¿Qué elementos de identidad con nuestra realidad nacional fueron impartidos?

5.8 Bibliografía general

Parte del trabajo académico, descansa en la bibliografía sugerida por el docente, es importante, por lo tanto, conocer como está se viene aplicando en el proceso pedagógico, mediante las siguientes preguntas:

¿La bibliografía que consta en el Programa, fue conocida por los estudiantes?

¿Los temas en estudio tienen referencia en la bibliografía anotada?

¿Se interesó a los estudiantes para que adquieran o consulten los libros sugeridos?

¿Cuál ha sido el resultado de trabajos de investigación?

¿Cuáles fueron los resultados de su aplicación?

5.9 Uso de material y ayudas didácticas

El uso de materiales de apoyo didáctico son un soporte para el desarrollo de la cátedra, por lo tanto, no puede concebirse un proceso exento de medios que faciliten el aprendizaje, la información sobre el tipo de ayudas que se están utilizando en cada una de las asignaturas, puede obtenerse a través de las siguientes preguntas:

¿Qué tipo de ayudas didácticas están siendo empleadas?

¿Cómo reconoce o verifica el aporte efectivo del apoyo didáctico en el proceso enseñanza-aprendizaje?

¿Qué efectividad usted atribuye al apoyo didáctico aplicado?

5.10 Metodología utilizada en la docencia

El Desarrollo de la asignatura plantea la necesidad de adoptar y adecuar determinados procedimientos sistematizados que producen resultados más eficientes, permiten el aprovechamiento del tiempo asignado y se logran los objetivos planteados.

En este sentido interesa conocer:

¿Cuáles son los procedimientos que se están aplicando para el desarrollo de la cátedra?

¿Cuál de estos procedimientos es el más utilizado?

¿Qué resultados se consiguen con su aplicación?

¿Cuál es el peso relativo de la aplicación de estos procedimientos en el desarrollo de la asignatura?

¿Ha experimentado la aplicación de procedimientos no tradicionales en la cátedra?

¿Cómo responden los estudiantes frente a los nuevos procedimientos?

¿Cuál es la incidencia de la capacitación del docente en el mejoramiento académico?

5.11 Número de horas para evaluación

¿Destina un número de horas adecuadas para elaborar evaluaciones?

¿El tiempo empleado para la evaluación es suficiente?

¿Qué resultados espera de sus evaluaciones elaboradas?

5.12 Resumen de autoevaluación

¿Cómo evalúa su desempeño académico en el presente año lectivo?

¿Con respecto al año anterior, su desempeño ha sido igual, menor o mayor?

¿Qué aspectos de didáctica y pedagogía se consideran que son necesarios introducir?

¿Cuáles son sus requerimientos de capacitación para un mejor desempeño en la asignatura?

¿Cómo está preparando sus clases?

¿Uso de Bibliografía?

¿Material Didáctico?

¿Temas para discusión y debate?

¿Formas creativas?

¿Investigación?

5.13 Cuando se debe realizar el proceso de evaluación al docente

El proceso de evaluación debe ser realizado una vez al año en el intermedio de los dos periodos ordinarios académicos, en lo posible se espera mantener absoluta reserva de los resultados, hasta que los Docentes hayan remitido la evaluación correspondiente.

5.14 De la opinión estudiantil

5.14.1 Propósito

Concientizar al estudiante sobre la importancia que reviste su participación en el proceso de enseñanza - aprendizaje, y como sus criterios fundamentales tienen gran importancia en la evaluación, sin asignarle todo el peso decisorio, su evaluación debe ser ponderada para evitar interpretaciones erróneas.

Como sujeto y actor del proceso el estudiante tiene mucho que aportar para el mejoramiento académico, no como una especie de juez o fiscalizador, sino como una persona que emite sus juicios y criterios con mucha responsabilidad, objetividad y madurez, es tomado su evaluación

como un aporte fundamental para la identificación objetiva del comportamiento del profesor.

Lo que un estudiante aporte, sirve para introducir correctivos y enmendar procedimientos que le beneficiarán directamente a él. Bien podrá también decirse que, a través de la participación activa del estudiante en este proceso, se está propiciando el establecimiento de una cultura evaluativa que se nutre con el aporte conjunto de docentes y estudiantes.

Aplicado el cuestionario a estudiantes de todas las carreras de la Facultad, lo que determinara como resultados que cada uno de los indicadores consultados deben ser incluidos en el Sistema de Evaluación al docente de la universidad.

Una vez establecido los INDICADORES; cada cuestionario lo compone un código no numérico que permite tener una apreciación más rápida y objetiva. El código señala a cada pregunta planteada una opción dentro de las siguientes:

VALORACIÓN CUANTITATIVA	VALORACIÓN CUALITATIVA
1	Malo
2	Regular
3	Bueno
4	Muy Bueno
5	Excelente

Los formularios que serán aplicados en la Evaluación al Docente de la universidad de Facultad se encuentran en ANEXOS No.1, 2 y 3.

5.15 La evaluación al docente permite a la universidad

- Diagnosticar cuantitativamente a este recurso.
- Detectar las dificultades que enfrenta la tarea docente.
- Racionalizar sus servicios.
- Estimular el rendimiento académico.
- Impedir la deserción de profesionales calificados.
- Establecer parámetros válidos para la selección de nuevos catedráticos.
- Rediseñar un nuevo sistema de escalafón que incentive en los ámbitos de: docencia, investigación, extensión y gestión.

LA ASIGNACION DE EXCELENCIA ACADEMICA PROPUGNADA POR LA UNIVERSIDAD PODRA SER UNA REALIDAD, EN LA MEDIDA EN QUE EL PROCESO EVALUATIVO SEA PERMANENTEMENTE UN FACTOR DE PROMOCION.

BIBLIOGRAFÍA

- Bolivar, U. E. (1994). Memorias de la Jornada de reflexion. Guaranda: Pedagogica Freire.
- Bolivar, U. E. (1994). Memoriasde la Jornada de Reflexion. Riobamba: Pedagogica Freire.
- Bueno, G. (2023). Innovacion en la Educacion Superior: Paradigmas, Transformaciones y Buenas Practicas Educativas, Ciencia Latina. RevistaCientifica Multidisciplinar, 7.67o8-6723.
- Calvache, J. (1998). La evaluacion del profesor universitario, una alternativa para el dialogo y el mejoramiento de la practica educativa, investigativa y de extension. Quito: Editorial de la UC.
- Castro, O. (1997). Evaluacion en la Escuela actual ¿Reduccionismo o Desarrollo. Quito: INSPETD.
- Ccoto Tacusi, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. Revista de investigacion en Ciencias de la Educacion HORIZONTES, 7)29).
- CES, C. d. (2018). <https://www.ces.gob.ec>. Obtenido de [ttps://www.ces.gob.ec](https://www.ces.gob.ec).
- Chavez, M. P. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. Episteme Koimonia. Revista Electronica de Ciencias de la Educacion Humanidades, Artes y Bellas Artes, 6(12).

- Cipagauta, M. (2019). La evaluación docente en educación superior: Características y desafíos. *Entorno*, (68), 105-110.
- Development, O. f. (1990). La evaluación en la Universidad. OCd.
- Development. (1990). La evaluación en la Universidad. O.F.: OCd.
- Escribano, H. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 42(2), 73-89.
- Escudero Escorza, T. (2019). Evaluación del profesorado como camino directo hacia la mejora de la calidad educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 3(1), 15-37.
- Espinosa, G. y. (1979). Experiencias y problemática de la evaluación docente de la PUCE.I. Quito: PUCE.
- Fraga, R. C. (1997). Diseño Curricular, modelación del proceso de formación profesionales. La Habana: ISPETP.
- G, E. (1979). Experiencias y problemática de la evaluación docente de la PUCE. Quito: PUCE.
- Gimeno, A. (1993). Evaluación de los profesores.
- Gimeno. (1993). Evaluación de los profesores. París: PAidos.
- Gómez, L. y. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones educativas*, 7(2), 479-515.

- Gonzales, R. (2021). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educacion*, 4(2),25-44.
- Hattie, J. (2012). Aprendizaje visible para docentes: maximizar el impacto en el aprendizaje. Obtenido de <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/Io.4324/9780203181522>
- Henriquez, P. (2023). Evaluacion del desempeño docente durante la pandemia: opinion de estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Digital de Investigacion en Docencia universitaria*, 17(2).
- Hernandez, J. y. (2022). Desafios de la Innovacion en la Evaluacion Docente en la Educacion Superior. *Revista de Educacion Superior*, (9)2,3o-4o.
- Idrovo, J. V. (1995). *Didactica General*. Ibarra: Universidad Tecnica del Norte.
- Jyothi, G. y. (2014). Fuzzy Expert Model for Evaluation of Faculty Perfomance in Technical Educational Institutions. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 4, 41-50.
- Li, W. y. (2015). Research on the Perfomance Evaluation Model of Higher Education Teachers Based on the Improved Grey Clustering Analysis Method. *Interactive Computer Aided Learning*, 10(8), 46-50.

- Maldonado, J. (2015). Metodologias y propuestas metodologicas para el diseño de objetos de aprendizaje. Un estado del arte en Iberoametica. Anais temporarios do LACLO, 10(1).
- Maria Teresa Arteaga, y. J. (2024). Transformacion de la evaluacion en la educacion superior desde un enfoque estrategico y reflexivo. Cuenca: UCuencaPress.
- Martinez, G. y. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la practica profesional. RIDE: Revista Iberoamericana para la Investigacion y el Desarrollo Educativo, 11(21).
- Miguel, S. G. (1998). La evaluacion un proceso de dialogo comprension y mejora.
- Morales, J. (2022). The Evaluation of Teacher Perfomance in Higher Education International. Journalof Science and Society, 4(3).
- Orestes, C. (1997). Evaluacion en la Escuela actual ¿Reduccionismo o Desarrollo? Quito: INSPETD.
- Pacheco, M. B. (2018). La evaluacion del desempeño docente en la educacion superior. Revista digital universitaria, 19(6),2-11.
- Parada, L. (2016). Sistema de evaluacion docente, instituciones de educacion superior tecnologica: lineamientos de calidad. Praxis&Saber,, 7(13,177-198.
- Perez, R. G. (2020). Perspectivas Actuales en la Evaluacion Docente en la Educacion Superior. Revista de Investigacion en Educacion, 15(2)-20-35.

- Perpetuo, L. y. (2020). Modelo de Evaluacion de Competencias: Desafios e Perspectivas (Model of Evaluation of Competencies: Challenges and Perspectives). Revista de Administracion y Educacion, 14(51), 12-25.
- Rafael, F. (1997). Diseo Curricular, modelacion del proceso de formacion de profesionales. La Habana: ISPETP-Cuba.
- Ramirez, E. y. (2024). Colaboracion y Mejora continua en la Evaluacion Docente en la Educacion Superior. Revista de Innovacion Educativa, 11(1) 70-80.
- Ramirez, E. y. (2024). Colaboracion y Mejora Continua en la Evaluacion Docente en la Educacion Superior. Revista de Innovacion Educativa, 11(1)-70-80.
- Siqueiros, M. y. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educacion superior: conceptualizacion, medidas y variables asociadas. Revista Iberoamericana de educacion superior, 13(6), 181-199.
- Stroebe, W. (2016). Student evaluations of teaching: no measure for the TEF. Times Higher Education.
- Tejedor, F. (2012). Evaluacion del Desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluacion Educativa, (5)1,1989-o397.
- Thanassoulis, E. (2017). Evaluating higher education teaching perfomance using,Icombined analytic, hierarchy process and daa

evelopment analsis. Journal of the Operational. Researchi Society, 68(4),431-445.

Urriola Lopez, K. (2018). Sistema de evaluacion del desempeñoprofesional docente aplicado en Chile: Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepcion. . Barcelona: Universidad de Barcelona.

ANEXOS

Los anexos para su mejor ubicación e identificación han sido titulados y se numeran sus referencias y hacerlas más convenientes.

FORMULARIOS DE ENCUESTAS

ANEXO 1.

UNIVERSIDAD -----

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE
LA FACULTAD

N. ____

Distinguido estudiante, la presente encuesta tiene la finalidad de solicitar a usted su valiosa colaboración, proporcionando una información específica sobre los indicadores que deben ser considerados para introducir la Propuesta del Sistema de Evaluación al Docente de la universidad en la Facultad; y con esta respaldar las actividades del desarrollo profesional u otros que tiendan a beneficiar la tarea académica.

1. DATOS INFORMATIVOS:

Facultad: _____ Especialidad: _____

Asignatura: _____ Ciclo Lectivo: _____

Curso: _____ Sexo: F ____ M ____ Edad: _____

2. CUESTIONARIO:

VARIABLES	INDICADORES	SI	NO
PUNTUALIDAD	. Asistencia		
	. Cubre el tiempo asignado para cada clase		
	OTROS:		
DOMINIO DE LA MATERIA	. Conoce la materia		
	. Contesta acertadamente las inquietudes planteadas		
	OTROS:		
TRATAMIENTO CURRICULAR	. Fundamenta objetivamente el tema		
	. Es ordenado al exponer el tema		
	. Sus temas tienen secuencia		
	OTROS:		
CAPACITACIÓN	. Promueve el interés en sus exposiciones		

	. Fomenta la participación de los estudiantes		
	. Son dinámicas sus clases		
	OTROS:		
ORGANIZACIÓN	. Tiene coherencia los contenidos formulados		
	. Da tratamiento lógico en su información		
	. Respalda sus argumentos científicos con la participación de los estudiantes.		
	OTROS:		
TRABAJO DE TUTORÍA	. Amplía científicamente preguntas formuladas en clase		
	. Orienta académicamente fuera de clase		
	. Realiza un seguimiento a las tareas dispuestas		
	. Incentiva a la investigación		
	. Son planificadas las tareas que envía		
	OTROS:		

SISTEMA DE EVALUACIÓN	. Se rige al Reglamento Interno de calificaciones		
	. Es claro en las preguntas que formula		
	. Tiene relación las preguntas del examen con los contenidos		
	. Se relaciona el examen con trabajos de investigación enviados		
	. Hay justicia e imparcialidad		
	. Revisa los exámenes con los estudiantes, antes de entregar notas		
	OTROS:		
AFECTIVIDAD	. Se mantiene la disciplina		
	. Existe respeto y confianza		
	. Actitud receptiva ante reclamo de estudiantes.		
	OTROS:		

Elaboración propia: Los autores

ANEXO 2.

UNIVERSIDAD -----

ENCUESTA DIRIGIDA A AUTORIDADES ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD

N. ____

Distinguido docente, la presente encuesta tiene la finalidad de solicitar a usted su valiosa colaboración, proporcionando una información específica sobre los indicadores que deben ser considerados para introducir la Propuesta del Sistema de Evaluación al Docente de la universidad en la Facultad de --; y con esta respaldar las actividades del desarrollo profesional u otros que tiendan a beneficiar la tarea académica.

1. DATOS INFORMATIVOS:

Cargo: _____ Ciclo Lectivo: _____

Años de servicio: _____ Sexo: F _____ M _____

Fecha de Nacimiento: Año: _____ Mes: _____ Día: _____

2. CUESTIONARIO

VARIABLES	INDICADORES	SI	NO
PLANIFICACIÓN	. Elabora su plan analítico		
	. Relación del objetivo con el contenido		

	. Aplica tipos de aprendizaje		
	. La metodología es conocida		
	. Organiza su tiempo de clase		
	. El contenido científico es documentado		
	. Desarrolla el programa analítico		
	. Cuida su presentación personal		
	. Es disciplinado en el cumplimiento de tareas con los estudiantes.		
	OTROS:		
TAREAS INICIALES	. Imparte dinamismo y demuestra plena seguridad en sí mismo		
	. Relaciona teoría y práctica		
	. Objetivo de la clase		
	. Justificación del objetivo		
	. Socialización del objetivo		
	. Exposición general del tema		
	Aplica tareas dinámicas de grupo		
	OTROS:		

ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y ELABORACIÓN	. Claridad en la exposición		
	. Ilustraciones prácticas		
	. Tutorías		
	. Fomenta el dinamismo		
	. La comunicación es permanente		
	. Solvencia en contestar preguntas		
	. Importancia del material didáctico		
	. Desarrollo del material didáctico		
	. Trabaja con ayudas metodológicas		
	. Se apoya con instrumentos pedagógicos		
	. Genera importancia en el manejo de los recursos didácticos		
	. Es sereno en su temperamento		
	. Tiene coherencia sus expresiones		
	. Voz adecuada		
	. Educación activa		
	. Afectividad con los estudiantes.		

	. Habilidad para preguntar		
	OTROS:		
ACTIVIDADES EXTRACURRICULAR Y SISTEMA DE EVALUACIÓN	. Es concreto y práctico en su exposición		
	. La evaluación que aplica es justa		
	. Es oportuna la evaluación		
	. Incentiva la evaluación		
	. Se hace seguimiento tareas enviadas		
	. Proporciona bibliografía de apoyo		
	. La evaluación es integral		
	. Considera la evaluación como un proceso		
	. Sirve solo para promocionar la evaluación		
	OTROS:		
EFICIENCIA	. Conoce sus labores académicas		
	. Impone calidad en su trabajo		

	. Desarrolla habilidades pedagógicas.		
	. Realiza producción en el aula		
	. Elabora creativamente material didáctico		
	. Es apreciable		
	. Mantiene responsabilidad		
	. Contribuye al proceso pedagógico		
	. Fomenta iniciativa		
	. Se proyecta a la comunidad en concreto		
	. Es puntual en su trabajo		
	OTROS:		

Elaboración propia: Los autores.

ANEXO N.3

UNIVERSIDAD ----

ENCUESTA DIRIGIDA A MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE -- DE LA UNIVERSIDAD ----

N. ____

La presente encuesta tiene la finalidad de solicitar a usted su valiosa colaboración, proporcionando una información específica sobre los indicadores que deben ser considerados para introducir la Propuesta del Sistema de Evaluación al Docente de la universidad -- en la Facultad de ----; y con esta respaldar las actividades del desarrollo profesional u otros que tiendan a beneficiar la tarea académica.

1. DATOS INFORMATIVOS:

Cargo: _____ Ciclo Lectivo: _____ Sexo: M _____ F _____

Años de servicio: _____

Sector al que representa: _____

Fecha de Nacimiento: Año ____ Mes ____ Día ____

2. CUESTIONARIO:

VARIABLES	INDICADORES	SI	NO
ORGANIZACIÓN	. Hace cambios permanentes al contenido de su asignatura		

	. DEDICA PARTE DE SU TIEMPO A:		
	. Elaboración de planes de clases semanales		
	. Planifica diariamente la clase		
	. Envía tareas de investigación al estudiante.		
	. Los exámenes se acogen al Reglamento		
	. Califica oportunamente los exámenes		
	. Asiste actividades organizadas por la Facultad		
	. Utiliza bibliografía básica		
	. Dispone de material complementario		
	. Promueve producción escrita con sus estudiantes.		
	OTROS:		
EJECUCIÓN	. Tiene un plan de capacitación personal		
	. Aplica un modelo pedagógico conocido		
	. Estrategias metodológicas para las clases		
	. Líneas de investigación de la universidad		

	. Temas de acuerdo al perfil de la carrera		
	. Tipos de aprendizaje		
	. Conoce los contenidos del programa		
	. Tareas extracurriculares con los estudiantes.		
	OTROS:		
INVESTIGACIÓN	. Actividades de investigación necesarias		
	. Promueve tareas fuera de clase		
	. Imparte conocimientos de investigación		
	. Asesora proyectos de Titulación.		
	. Investiga temas académicos		
	. Conoce las líneas de investigación de la universidad.		
	. Ha sido Miembro de Tribunal de Titulación.		
	. Tiene producción investigativa		
	. Apoya a la docencia la investigación.		
	OTROS:		

CAPACITACIÓN	. Asiste eventos de capacitación académica		
	. Promueve Debates, Foros, Seminarios.		
	. Participa en cursos de cuarto nivel		
	. Fortalece su tarea académica, la capacitación		
	. Renova su material de apoyo pedagógico		
	. Asiste a eventos de capacitación científica		
	. Sus contenidos están actualizados		
	. Sus temas van acorde al avance de la ciencia		
	. Sirve solo para promocionar ascensos escalafonarios		
	OTROS:		
COORDINACIÓN	. Conoce sus labores académicas		
	. Impone calidad en su trabajo		
	. Desarrolla habilidades pedagógicas		
	. Realiza producción en el aula		
	. Elabora creativamente material didáctico		

	. Es apreciable		
	. Mantiene responsabilidad		
	. Contribuye al proceso pedagógico		
	. Fomenta iniciativa		
	. Se proyecta a la comunidad en concreto		
	. Es puntual en su trabajo		
	OTROS:		
EXPERIENCIA	. Tiempo de servicio favorable		
	. Conoce las teorías y estructuras		
	. Conoce principios y generalizaciones		
	. Conoce los métodos		
	. Conoce las tendencias y procesos		
	. Conoce hechos y terminologías		
	OTROS:		

Elaboración propia: Los autores

FORMULARIOS A SER CONSIDERADOS EN LA EVALUACIÓN
AL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD --

ANEXO N. 4

UNIVERSIDAD --

ENCUESTA DIRIGIDA AUTORIDADES ACADÉMICAS
DE LA UNIVERSIDAD ----

1. DATOS INFORMATIVOS:

Cargo: _____ Ciclo Lectivo: _____

Años de servicio: _____ Sexo: F _____ M _____

Fecha de Nacimiento: Año: _____ Mes: _____ Día: _____

De su opinión respecto al desempeño del profesor según la siguiente
escala:

1=Malo, 2=Regular, 3=Bueno, 4=Muy Bueno, 5=Excelente.

2. CUESTIONARIO:

VARIABLES	INDICADORES	1	2	3	4	5
		M	R	B	MB	E
PLANIFICACIÓN	. Elabora su plan analítico					

	. Relación del objetivo con el contenido					
	. Aplica tipos de aprendizaje					
	. La metodología es conocida					
	. Organiza su tiempo de clase					
	. El contenido científico es documentado					
	. Desarrolla el programa analítico					
	. Cuida su presentación personal					
	. Es disciplinado en el cumplimiento de tareas con los estudiantes.					
	OTROS:					
TAREAS INICIALES	. Imparte dinamismo y demuestra plena seguridad en sí mismo					
	. Relaciona teoría y práctica					

	. Objetivo de la clase					
	. Justificación del objetivo					
	. Socialización del objetivo					
	. Exposición general del tema					
	Aplica tareas dinámicas de grupo					
	OTROS:					
ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y ELABORACIÓN	. Claridad en la exposición					
	. Ilustraciones prácticas					
	. Tutorías					
	. Fomenta el dinamismo					
	. La comunicación es permanente					
	. Solvencia en contestar preguntas					
	. Importancia del material didáctico					

	. Desarrollo del material didáctico					
	. Trabaja con ayudas metodológicas					
	. Se apoya con instrumentos pedagógicos					
	. Genera importancia en el manejo de los recursos didácticos					
	. Es sereno en su temperamento					
	. Tiene coherencia sus expresiones					
	. Voz adecuada					
	. Educación activa					
	. Afectividad con los estudiantes.					
	. Habilidad para preguntar					
	OTROS:					
ACTIVIDADES EXTRACURRICULAR	. Es concreto y práctico en su exposición					

Y SISTEMA DE EVALUACIÓN						
	. La evaluación que aplica es justa					
	. Es oportuna la evaluación					
	. Incentiva la evaluación					
	. Se hace seguimiento tareas enviadas					
	. Proporciona bibliografía de apoyo					
	. La evaluación es integral					
	. Considera la evaluación como un proceso					
	. Sirve solo para promocionar la evaluación					
	OTROS:					
EFICIENCIA	. Conoce sus labores académicas					
	. Impone calidad en su trabajo					
	. Desarrolla habilidades pedagógicas.					

	. Realiza producción en el aula					
	. Elabora creativamente material didáctico					
	. Es apreciable					
	. Mantiene responsabilidad					
	. Contribuye al proceso pedagógico					
	. Fomenta iniciativa					
	. Se proyecta a la comunidad en concreto					
	. Es puntual en su trabajo					
	OTROS:					

Elaboración propia: Los autores.

ANEXO 5

UNIVERSIDAD ---

ENCUESTA DIRIGIDA A MIEMBROS DE

CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD

DE ----

N. ____

1. DATOS INFORMATIVOS:

Cargo: _____ Ciclo Lectivo: _____

Años de servicio: ____ Fecha de Nacimiento: Año ____ Mes ____ Día ____

Sector al que representa: _____ Sexo: M ____ F ____

De su opinión respecto al desempeño del profesor según la siguiente escala:

1=Malo, 2=Regular, 3=Bueno, 4=Muy Bueno, 5=Excelente.

2. CUESTIONARIO:

VARIABLES	INDICADORES	1	2	3	4	5
		M	R	B	MB	E
ORGANIZACIÓN	. Hace cambios permanentes al contenido de su asignatura					

	. DEDICA PARTE DE SU TIEMPO A:					
	. Elaboración de planes de clases semanales					
	. Planifica diariamente la clase					
	. Envía tareas de investigación al estudiante.					
	. Los exámenes se acogen al Reglamento					
	. Califica oportunamente los exámenes					
	. Asiste actividades organizadas por la Facultad					
	. Utiliza bibliografía básica					
	. Dispone de material complementario					
	. Promueve producción escrita con sus estudiantes.					
	OTROS:					
EJECUCIÓN	. Tiene un plan de capacitación personal					

	. Aplica un modelo pedagógico conocido					
	. Estrategias metodológicas para las clases					
	. Líneas de investigación de la universidad.					
	. Temas de acuerdo al perfil de la carrera					
	. Tipos de aprendizaje					
	. Conoce los contenidos del programa					
	. Tareas extracurriculares con los estudiantes.					
	OTROS:					
INVESTIGACIÓN	. Actividades de investigación necesarias					
	. Promueve tareas fuera de clase					
	. Imparte conocimientos de investigación					
	. Asesora proyectos de titulación					
	. Investiga temas académicos					

	. Conoce las líneas de investigación de la universidad.					
	. Ha sido Miembro de Tribunal de Titulación					
	. Tiene producción investigativa					
	. Apoya a la docencia la investigación.					
	OTROS:					
CAPACITACIÓN	. Asiste eventos de capacitación académica					
	. Promueve Debates, Foros, Seminarios.					
	. Participa en cursos de cuarto nivel					
	. Fortalece su tarea académica, la capacitación					
	. Renova su material de apoyo pedagógico					
	. Asiste a eventos de capacitación científica					
	. Sus contenidos están actualizados					

	. Sus temas van acorde al avance de la ciencia					
	. Sirve solo para promocionar ascensos escalafonarios					
	OTROS:					
COORDINACIÓN	. Conoce sus labores académicas					
	. Impone calidad en su trabajo					
	. Desarrolla habilidades pedagógicas					
	. Realiza producción en el aula					
	. Elabora creativamente material didáctico					
	. Es apreciable					
	. Mantiene responsabilidad					
	. Contribuye al proceso pedagógico					
	. Fomenta iniciativa					
	. Se proyecta a la comunidad en concreto					
	. Es puntual en su trabajo					
	OTROS:					

EXPERIENCIA	. Tiempo de servicio favorable					
	. Conoce las teorías y estructuras					
	. Conoce principios y generalizaciones					
	. Conoce los métodos					
	. Conoce las tendencias y procesos					
	. Conoce hechos y terminologías					
	OTROS:					

***Elaboración propia:** Los autores.*

ANEXO N. 6

UNIVERSIDAD ----

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

DE LAS CARRERAS EXISTENTES EN

LA FACULTAD DE ----

N. ____

1. DATOS INFORMATIVOS:

Facultad: _____ Carrera: _____

Asignatura: _____ Ciclo Lectivo: _____

Curso: _____ Sexo: F _____ M _____

Fecha de Nacimiento: Año: _____ Mes: _____ Día: _____

De su opinión respecto al desempeño del profesor según la siguiente escala:

1=Malo, 2=Regular, 3=Bueno, 4=Muy Bueno, 5=Excelente.

2. CUESTIONARIO:

VARIABLE	INDICADOR	1	2	3	4	5
		M	R	B	M B	E

PUNTUALIDAD	Asistencia					
	No existe puntualidad					
	Llega atrasado					
	Asiste					
	Se promueve orientación					
	Llega tarde					
	Cubre el tiempo asignado para cada clase					
	Se pasa de la hora					
	Conoce la materia					
DOMINIO DE LA MATERIA	Contesta acertadamente las preguntas planteadas					
	Contestan todos					
	Brinda asesoría					
	Tiene especialización					
	Autoeducación					
	Incentiva a los estudiantes.					
TRATAMIENTO CURRICULAR	Fundamenta objetivamente el tema					

	Es ordenado al exponer el tema					
	Sus temas tienen secuencia					
	Ponen en práctica					
	Aplican					
	Hay capacidad					
CAPACITACIÓN	Promueve el interés en sus exposiciones					
	Hay conocimiento total					
	Se debe cambiar varios aspectos					
	Son profesores de educación media en su mayoría					
	Se capacitan según necesidades					
	Fomenta la participación de los estudiantes.					
	Sin dinámicas sus clases					
ORGANIZACIÓN	Hay coherencia en los contenidos formulados					
	Da tratamiento lógico en su información.					

	Respalda sus argumentos científicos con la participación de los estudiantes?					
	Se coordina y organiza programas en general					
TRABAJO DE TUTORÍA	Amplía científicamente preguntas formuladas en clase					
	Orienta académicamente fuera de clase.					
	Realiza un seguimiento a las tareas dispuestas					
	Incentiva la investigación como apoyo a la docencia.					
	Son planificadas las tareas que envía					
	Brinda apertura a los estudiantes					
SISTEMA DE EVALUACIÓN	Se rige al Reglamento Interno de calificaciones					
	Es claro en las preguntas que formula					
	Tiene relación las preguntas del examen con los contenidos					

	Se relaciona el examen con trabajos de investigación enviados					
	Hay justicia e imparcialidad					
	Revisa los exámenes con los estudiantes antes de entregar calificaciones					
	Hay facilísimo					
	Hay claridad en la evaluación					
AFFECTIVIDAD	Se mantiene la disciplina					
	Existe respeto y confianza					
	Actitud receptiva ante reclamos de los estudiantes					
	Hay demostración de afectividad del profesor.					

Elaboración propia: Los autores.



Sistema de evaluación al docente de las instituciones de educación superior, se publicó en el mes de diciembre de 2025.

ISBN: 978-9907-0-0434-2

**Grupo Editorial BLR
Ecuador
Cel: +593 98 320 4362
[https://grupoblir.com/
publicaciones@grupoblir.com](https://grupoblir.com/publicaciones@grupoblir.com)**

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Johana Guadalupe García León:

Licenciada en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Magister en Planificación y Gestión de Proyectos Agroturísticos y Ecológicos, cuenta con una amplia experiencia en docencia universitaria desde el año 2012 participación como Instructora y Capacitadora en diferentes instituciones que han requerido de mi contingente profesional.

Nelson Javier García López:

Investigador 1, Senacyt, Investigar de la Red Internacional de Cooperación y Desarrollo en espacios rurales Iberoamericanos. Exdirector departamento de Investigación, Exdirector departamento de Planeamiento, Ex director de los Centros de Investigación Especializada Facultades de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosófica y Humanística y Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar. Ex Docente contratado por la Universidad Cooperativa de Colombia, Ponente en España, Uruguay, Colombia y Ecuador. Autor de libros: Los Proyectos en la Gestión Administrativa y Financiera, Indicadores de Sostenibilidad (España), Costos en la educación universitaria (Argentina). Una década en la empresa pública.

Washington Raúl Fierro Saltos:

Profesor e investigador de la Universidad Estatal de Bolívar, Licenciado e Ingeniero en Sistemas; Magister en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales; Maestro en Gestión de Tecnologías de la Información. Facilitador en programas de maestrías en varias Universidades del país. Organizador de varios eventos científicos y académicos en el área del software libre y gestión del conocimiento.

Hernán Arturo Rojas Sánchez:

El Dr. Hernán Arturo Rojas Sánchez es Rector de la Universidad Estatal de Bolívar y uno de los referentes nacionales en gestión universitaria, calidad educativa e innovación académica. Es Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de La Habana y posee los títulos de Magíster en Gerencia Educativa, Ingeniero Comercial y Licenciado en Contabilidad y Auditoría.

Cuenta con formación especializada en evaluación de la calidad de la educación superior, diseño de proyectos, gestión y planificación educativa, y ha participado en capacitaciones de alto nivel relacionadas con aseguramiento de la calidad, neurociencias educativas y congresos internacionales de ciencia, tecnología e innovación.

En su trayectoria institucional ha desempeñado funciones estratégicas, entre ellas: Rector de la UEB durante dos periodos, Presidente de la Asamblea del Sistema de Educación Superior Ecuatoriano, Director de la Escuela de Gestión Empresarial y Director del Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Su producción académica incluye libros, capítulos y artículos científicos indexados en SCOPUS, ERIHPLUS, LATINDEX y DOAJ, además de proyectos de investigación en áreas como economía local, talento humano, desarrollo territorial, innovación educativa y soberanía alimentaria.

El Dr. Rojas Sánchez destaca por su liderazgo comprometido con el fortalecimiento institucional, la calidad universitaria y la transformación del sistema de educación superior del Ecuador.

SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

Estimado lector, este libro aborda la necesidad de un Sistema de Evaluación al Docente en la universidad, un tema históricamente descuidado. El objetivo es introducir un sistema formal y permanente para el personal académico, presentando indicadores base diseñados a partir de subsistemas de información.

La evaluación se enfoca en la eficiencia educativa y el cualificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Sus resultados son vitales para establecer programas de mejoramiento, capacitación y ascensos escalafonarios. La investigación denota una demanda compartida por los estudiantes para una mayor preparación y actualización del profesorado.

El texto argumenta que la evaluación del desempeño docente es una instancia imprescindible para la Planificación Académica, ya que permite evidenciar limitaciones y ofrecer las posibilidades de formación necesarias (especializaciones, doctorados, talleres). En esencia, el sistema busca garantizar la formación de profesionales de elevada condición científica y humana, concretando así la misión institucional.

Agradecemos a todos los lectores que se acercan a esta obra con ánimo de aprender, aplicar y transformar.



Grupo Editorial BLR
Ecuador
Cel: +593 98 320 4362
[https://grupoblrl.com/
publicaciones@grupoblrl.com](https://grupoblrl.com/publicaciones@grupoblrl.com)

ISBN: 978-9907-0-0434-2

