



UEB
UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLIVAR

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 permitirá 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 TABLA	x
ÍNDICE DE FIGURA	xiv
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I	18
1 TRANSITANDO HACIA LA EVALUACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	24
2 APORTES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS	24
2.1 Novedad científica	24
CAPÍTULO III	29
3 APORTES TEÓRICO METODOLÓGICOS.....	29

3.1	Mejoramiento educativo.....	45
3.1.1	Inexistencia de una cultura de evaluación	49
3.1.2	Eficacia, dada en la producción de	55
3.1.3	Eficiencia en la acción expresada en	55
CAPÍTULO IV.....		64
4	PROSPECTIVA DE LA EVALUACIÓN.....	64
4.1	Propósitos y fases en la creación de instrumentos de evaluación.....	64
4.2	La evaluación requiere acerca de los docentes	65
4.2.1	Fuentes de Información	66
4.3	Criterios que intervienen en el diseño del instrumento de evaluación.....	67
4.4	De los instrumentos de evaluación.....	68
4.5	Subsistemas	69

4.6	Evaluación por autoridades de la universidad.....	69
4.7	Evaluación por miembros de consejo directivo de la unidad académica	69
4.8	Instrumento de evaluación por el consejo directivo de la facultad	70
4.8.1	Propósito	70
4.8.2	Del contenido del cuestionario de evaluación	70
4.8.3	Procedimiento para realizar la evaluación.....	71
4.9	Formularios de evaluación para los estudiantes.....	71
4.9.1	Justificación	71
4.9.2	Objetivo	72
4.10	Indicadores para la evaluación.....	73
4.10.1	Indicadores - autoridades académicas.....	73
4.10.2	Indicadores - miembros consejo directivo.....	73

4.10.3	Indicadores estudiantes.....	74
4.10.4	Indicadores alternativos	74
4.11	Sobre el formulario	75
4.12	Campo de evaluación	76
4.13	Tiempo de aplicación	76
4.14	Actitudes de los estudiantes	76
4.15	cuestionario a estudiantes.....	77
4.16	Formulario de encuesta autoridades académicas	94
4.17	Encuesta miembros consejo directivo de facultad	99
CAPÍTULO V		105
5	NOVEDAD CIENTÍFICA.....	105
5.1	Desarrollo profesional.....	106
5.1.1	Desarrollo profesional	108

5.2	¿Que evaluar al docente?	110
5.3	¿Quién evalúa al docente?.....	110
5.4	¿Cómo evaluar al docente?	111
5.5	¿Cuándo evaluar al docente?.....	111
5.6	Elaboración del formulario	111
5.7	Metodología de la encuesta de evaluación.....	113
5.7.1	Objetivos cognoscitivos.....	113
5.7.2	Objetivos psicomotrices.....	113
5.7.3	Objetivos afectivos	114
5.8	Bibliografía	114
5.9	Uso de material y ayudas didácticas	115
5.10	Metodología utilizada en la docencia.....	116
5.11	Número de horas para evaluación	117

5.12	Resumen de autoevaluación.....	117
5.13	Cuando se debe realizar el proceso de evaluación al docente..	118
5.14	De la opinión estudiantil	119
5.14.1	Propósito	119
5.15	La evaluación al docente permite a la universidad	121
5.16	Anexos	122
5.16.1	Formularios de encuestas.....	122
5.16.2	Formularios a ser considerados en la evaluación al docente de la universidad.....	139
	ANEXO 5.....	147
	GLOSARIO.....	161
	BIBLIOGRAFÍAS.....	188

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Variable: Puntualidad- Indicador: Asistencia.....	77
Tabla 2. Variable: Puntualidad- Indicador: ¿Cubre el tiempo asignado para cada clase?	78
Tabla 3. Variable: Dominio de la materia -Indicador: ¿Conoce la asignatura?.....	79
Tabla 4. Variable: Dominio de la asignatura- Indicador: ¿Contesta acertadamente las inquietudes planteadas?.....	79
Tabla 5. Variable: Tratamiento Curricular - Indicador: Fundamenta objetivamente el tema.....	80
Tabla 6. Variable: Tratamiento curricular - Indicador: Es ordenado al exponer el tema.....	81
Tabla 7. Variable: Tratamiento Curricular - Indicador: Sus temas tienen secuencia.....	81
Tabla 8. Variable: Capacitación- Indicador: ¿Promueve el interés en sus exposiciones?.....	82

Tabla 9. Variable: Capacitación - Indicador: ¿Fomenta la participación de los estudiantes?	83
Tabla 10. Variable: Capacitación - Indicador: ¿Son dinámicas sus clases?.....	84
Tabla 11. Variable: Organización- Indicador: Tiene coherencia los contenidos formulados.....	84
Tabla 12. Variable: Organización - Indicador: Da tratamiento lógico en su información.	85
Tabla 13. Variable: Organización- Indicador: ¿Respalda sus argumentos científicos con la participación de los estudiantes?	85
Tabla 14 . Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Amplía científicamente preguntas formuladas en clase.	86
Tabla 15. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Orienta académicamente fuera de clase.....	86
Tabla 16. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Realiza un seguimiento a las tareas dispuestas.....	87
Tabla 17. Variable: Trabajos de Tutoría- Indicador: Incentiva la investigación como apoyo a la docencia.	87

Tabla 18. Variable: Trabajos de Tutoría - Indicador: Son planificadas las tareas que envía.	88
Tabla 19. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Se rige al Reglamento Interno de calificaciones.....	89
Tabla 20. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Es claro en las preguntas que formula.	89
Tabla 21. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Tiene relación las preguntas del examen con los contenidos.	90
Tabla 22. Variable: Sistema de Evaluación- Indicador: Se relaciona el examen con trabajos de investigación enviados.	90
Tabla 23. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Hay justicia e imparcialidad.	91
Tabla 24. Variable: Sistema de Evaluación - Indicador: Revisa los exámenes con los estudiantes antes de entregar notas.....	91
Tabla 25. Variable: Sistema de evaluación - Indicador: Se mantiene la disciplina.....	92
Tabla 26. Variable: Afectividad- Indicador: Existe respeto y confianza.....	92

Tabla 27 . Variable: Afectividad - Indicador: Actitud receptiva ante reclamos de estudiantes.	93
Tabla 28. Formulario.	94
Tabla 29. Encuesta.	99

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Indicadores.....	120
-----------------------------------	-----

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 en desarrollarse como verdadera actividad complementaria dentro de las tareas académicas del docente, ya sean por el sentido de formación como en 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 EVALUACIÓN

“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.

El sistema de evaluación tiene como propósitos enfocar lo siguiente:

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

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:

- Es notorio un deficiente desarrollo académico, compartido por la “baja calidad del docente al que formamos”.
- Limitada actualización del docente en el ámbito metodológico.
- Escasa actualización científica de los docentes.
- Falta de un organismo de Planificación y Coordinación Académica.
- Reducción de la matrícula, deserción y bajos niveles de rendimiento.
- Inadecuada planificación curricular.
- Falta de Metodologías adecuadas de Evaluación y Acreditación.
- Escasa investigación por los docentes.
- 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.

- Deficiente nivel de planificación docente al no instrumentarse y hacer cumplir el gráfico docente que rija el destino académico anual de la universidad.
- Funciones disímiles de los docentes lo que no permiten que se dediquen exclusivamente a la Universidad.
- Falta de capacitación docente (en cada especialidad) y de voluntad para iniciar un proceso de cambio.
- Impartir enseñanza y desarrollar investigación al sector docente, estudiantil y administrativo.
- Mejorar el nivel académico y llegar a la excelencia de la misma.
- Falta de profesores especializados en algunas carreras.
- Optimización de docentes a tiempo exclusivo.
- Falta de formación permanente a los docentes.
- Falta de interés en formarse por parte de los docentes, empleados y trabajadores en general.

- Conformismo por parte de los estudiantes en lo referente al avance académico.
- No se realiza investigación en el campo académico y de producción (Bolívar, 1994).

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 son 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 (Calvache, 1998). La participación en comités, los proyectos, las investigaciones, las publicaciones, la asistencia a eventos académicos, etc., 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 TEÓRICOS-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 y 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).

Asimismo, diversas publicaciones (ver, entre otros 4,5,6,7 y 8) 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.
- 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 (Fraga, 1997).

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:

- Pasar de la Educación Pasiva a la Educación Activa.
- Incorporar tipos de aprendizajes significativos.
- Determinar su propio modelo pedagógico
- Superar la calidad de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

- Incorporar una Pedagogía Integral que recoja todos los saberes.
- 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.
- Implantar un tipo de Evaluación por Procesos
- Un tipo de enseñanza constructivista.
- Vincular la Universidad con el sector productivo.
- Dar respuesta a diversas problemáticas sociales y buscar alternativas de desarrollo integral.
- 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.
- 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.
- 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 cualesquiera 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 convengan a los intereses en cuestión.

Al respecto manifiesta la (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 (Sodoski). 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”

El Dr. Carlos Alvarez 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 vistas 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 inicial 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, 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 camuflemos 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.

3.1 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 una 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”.

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, 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 (Castro, 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 abordar acerca de:

3.1.1 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.

Ello al mismo tiempo exige Desarrollo Humano, lo cual está íntimamente 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 Educativa?

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 las 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 transmitirse 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:

3.1.2 Eficacia, dada en la producción de

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

3.1.3 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

transmisibles. 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 consumidor 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 (Espinosa, 1998).

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 irremediablemente 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, ayudarlo 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 práctica.

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,

finés 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 del trabajo investigativo, 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

- 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.

4.2.1 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 psicoafectivas 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 De los 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.

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 académica

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 docente 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., de los docentes.

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		

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		

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		

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, poco si		
	Poco conocimiento y falta de asesoría por parte de los docentes		
	Mayor especialización		
	Autoeducación		
	Además, incentiva a sus estudiantes.		

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		

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		

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		

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.		

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		
--	----	--	--

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

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

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		
--	----	--	--

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		

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.		

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

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

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		

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		

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		

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.		

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		

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		

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		

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		

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		

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		

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		

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

VARIABLE:	AFECTIVIDAD		
INDICADOR:	Existe respeto y confianza		
		<u>N.</u>	<u>%</u>

	SI		
	NO		

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

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

4.16 Formulario de encuesta autoridades académicas

Tabla 28. Formulario.

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:		

4.17 Encuesta miembros consejo directivo de facultad

Tabla 29. Encuesta.

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 con el 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:		

CAPÍTULO V

5 NOVEDAD CIENTÍFICA

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 de Facultad; 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 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. según Contreras (1995), la I-A, se dirige a transformar o mejorar la práctica educativa de los maestros. 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 Ferreres (1994) las anteriores expresiones comprenden varias esferas de la personalidad de los docentes, de acuerdo con el siguiente esquema:

5.1.1

Desarrollo profesional

a) Procesos de desarrollo Personal

- Satisfacción en el ejercicio profesional
- Autonomía
- Autorreflexión crítica
- Crecimiento del ser: inteligencia, valores
- Sentimientos, habilidades
- Autoestima
- Experiencias

b) Procesos de desarrollo profesional

- Cultura
- Cooperación
- Colaboración
- Implicación

- Compromiso
- Actualización
- Perfeccionamiento
- Interés por la carrera
- Compartir

c) 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 ¿Que 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 han 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

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 adquirieran 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	VALORACIÓN
<u>CUALITATIVA</u>	<u>CUANTITATIVA</u>
1	malo
2	regular
3	bueno
4	muy Bueno
5	excelente

Figura 1. Indicadores.

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 cuantitativa y cualitativa 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 asignación de excelencia académica propugnada por la universidad podrá ser una realidad, en la medida en que el proceso evaluativo sea permanentemente un factor de promoción.

5.16 Anexos

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

5.16.1 Formularios de encuestas

ANEXO 1.

UNIVERSIDAD -----

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE LA FACULTAD. ____

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:		
TRABAJOS 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:		
AFFECTIVIDAD	. Se mantiene la disciplina		
	. Existe respeto y confianza		
	.Actitud receptiva ante reclamo de estudiantes.		
	OTROS:		

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:		

ANEXO 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:		

5.16.2 Formularios para considerar en la evaluación al docente de la universidad

ANEXO 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 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:					

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:					

ANEXO 6.

UNIVERSIDAD ----

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS EXISTENTES
EN LA FACULTAD DE ----

N. ____

1. DATOS INFORMATIVOS:

Facultad: _____ Especialidad: _____

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	MB	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					
TRABAJOS 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.					

GLOSARIO

Andragogo (en educación de adultos): Docente especializado en facilitar el aprendizaje de personas adultas, promoviendo la autonomía y la experiencia previa.

Aprendiz: Término que destaca el rol activo del estudiante en la construcción del aprendizaje.

Aprendizaje autónomo: Capacidad del estudiante para gestionar, planificar y evaluar su propio proceso de aprendizaje sin depender totalmente del docente.

Aula virtual: Entorno digital donde el estudiante accede a recursos, actividades, tareas y comunicación académica.

Aprendizaje significativo: Tipo de aprendizaje en el que los nuevos conocimientos se relacionan con experiencias previas, permitiendo mayor comprensión.

Autoevaluación docente: Proceso mediante el cual el profesor reflexiona y valora críticamente su propio desempeño.

Aprendizaje: Proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos, habilidades, actitudes o valores a través de experiencias, estudio o enseñanza.

Aprendizaje significativo: Proceso donde el estudiante vincula nuevos conocimientos con experiencias previas, dándoles sentido. (Ausubel).

Andamiaje: Apoyo temporal del docente que facilita el aprendizaje hasta que el estudiante pueda hacerlo de manera autónoma. (Bruner).

Aprendizaje social o vicario: Aprendizaje que se obtiene observando e imitando a otros. Autor: Bandura.

Aprendizaje Basado en Problemas (ABP): Modelo pedagógico donde el estudiante aprende investigando y resolviendo problemas reales.

Aprendizaje Basado en Retos (ABR): Metodología que promueve aprendizaje activo mediante desafíos reales vinculados a necesidades del entorno.

Aprendizaje: Modificación de comportamientos o conocimientos producto de la experiencia o educación.

Ambiente o contexto: Factores externos (familia, sociedad, cultura) que influyen en el desarrollo de la persona.

Asimilación y Acomodación: Procesos mediante los cuales se integran y modifican los esquemas cognitivos al enfrentarse a nueva información (Piaget).

Andamiaje: Apoyo temporal de un experto para facilitar el aprendizaje hasta que el individuo pueda hacerlo por sí mismo.

Apego seguro / inseguro: Patrones de relación que determinan cómo una persona se conecta emocionalmente con otros (Mary Ainsworth).

Autoeficacia: Creencia de una persona en su capacidad para lograr objetivos (Bandura).

Aprendizaje: Resultado del proceso educativo mediante el cual los estudiantes adquieren o modifican conocimientos, habilidades o actitudes.

Andragogía: Disciplina que estudia la educación de adultos, basada en la autonomía, experiencia y autocontrol del aprendizaje.

Andragogía: Disciplina o ciencia que estudia los procesos de enseñanza y aprendizaje dirigidos a personas adultas, basándose en la autonomía, experiencia y autorregulación del aprendizaje.

Autoaprendizaje (Autogestión del aprendizaje): Capacidad del adulto para tomar decisiones sobre su propio aprendizaje: qué aprender, cómo aprender y cuándo hacerlo.

Aprendizaje adulto: Proceso mediante el cual las personas adultas adquieren conocimientos o desarrollan competencias considerando su experiencia previa, motivaciones personales y contexto laboral o social.

Autonomía del aprendizaje: Capacidad de dirigir e intervenir en el proceso educativo tomando decisiones conscientes y responsables.

Aprendizaje colaborativo: Modalidad que promueve la interacción entre estudiantes adultos, permitiendo construir conocimiento en grupo.

Autonomía del aprendizaje: Capacidad de dirigir e intervenir en el proceso educativo tomando decisiones conscientes y responsables.

Aprendizaje colaborativo: Modalidad que promueve la interacción entre estudiantes adultos, permitiendo construir conocimiento en grupo.

Aprendizaje experiencial: Aprender a partir de la experiencia, ensayo y error, y resolución de situaciones reales.

Aprendizaje significativo (en adultos): Integración de nuevos conocimientos sobre la base de experiencias previas y su aplicabilidad en la vida cotidiana o profesional.

Andragogo: Profesional formado en el diseño, ejecución y evaluación de procesos de aprendizaje para adultos.

Acreditación: Proceso mediante el cual una institución o carrera demuestra el cumplimiento de estándares de calidad nacionales o internacionales.

Aprendizaje autónomo: Proceso donde el estudiante gestiona su propio aprendizaje de manera independiente y responsable.

Competencias docentes: Capacidad del docente para integrar conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser) en su práctica educativa.

Clima de aula: Ambiente emocional y social que se genera en el espacio educativo, influenciado por la relación entre docente y estudiantes.

Competencias estudiantiles: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que el estudiante debe adquirir para desempeñarse eficazmente tanto en lo académico como en lo profesional.

Cultura organizacional meritocrática: Conjunto de valores institucionales que promueven el reconocimiento del esfuerzo, la productividad y la excelencia.

Carrera profesional: Proceso progresivo de crecimiento dentro de una institución, basado en la demostración de méritos acumulados.

Capacitación continua: Formación y actualización permanente para mejorar el desempeño y aumentar el mérito profesional.

Clientelismo: Relación en la que se obtiene un beneficio (cargo o promoción) a cambio de apoyo político u otro favor, violando los principios meritocráticos.

Competencias docentes: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el profesor debe demostrar en su práctica educativa.

Coevaluación: Evaluación mutua entre pares (entre docentes) con el objetivo de identificar fortalezas y oportunidades de mejora.

Conductismo: Enfoque que sostiene que el aprendizaje es un cambio de conducta observable gracias a estímulos y refuerzos del entorno. Autores: Skinner, Pavlov, Watson.

Condicionamiento clásico: Aprendizaje basado en asociaciones entre estímulos. (Ejemplo: Pavlov y el perro).

Condicionamiento operante: Aprendizaje basado en refuerzos o castigos para aumentar o disminuir conductas. (Skinner).

Cognitivismo: Perspectiva que afirma que el aprendizaje ocurre mediante el procesamiento mental de la información (memoria, pensamiento, percepción). Autores: Piaget, Ausubel, Bruner.

Constructivismo: Teoría que afirma que el estudiante construye activamente su conocimiento a partir de experiencias previas e interacción con el entorno. Autores: Piaget, Vygotski.

Conectivismo: Teoría del aprendizaje en la era digital que destaca la importancia de las redes y la tecnología en la construcción del conocimiento. Autor: Siemens.

Crisis psicosocial: Conflictos que aparecen en cada etapa del desarrollo y que deben resolverse positivamente para avanzar (Erikson).

Ciclo vital (Life-span): Perspectiva que reconoce el desarrollo como un proceso continuo desde el nacimiento hasta la muerte.

Currículo: Conjunto organizado de objetivos, contenidos, metodologías y criterios de evaluación que orientan el proceso educacional.

Competencias: Capacidades que integran conocimientos, habilidades y actitudes que permiten actuar eficazmente en un contexto determinado.

Constructivismo pedagógico: Teoría que sostiene que el estudiante construye activamente su conocimiento en interacción con el entorno.

Clima aprendizaje: Ambiente de respeto, confianza y colaboración que favorece la participación activa del estudiante adulto.

Calidad educativa: Grado en que los procesos académicos, administrativos y de investigación cumplen estándares establecidos, garantizando formación pertinente y excelencia académica.

Currículo universitario: Conjunto organizado de asignaturas, competencias, métodos y criterios de evaluación de una carrera o programa de estudios.

Competencias profesionales: Capacidades que integran conocimientos, habilidades y actitudes que permiten desempeñarse adecuadamente en un ámbito profesional.

Créditos académicos: Unidad de medida del tiempo dedicado al estudio de una asignatura (teoría, práctica, trabajo autónomo).

Docente: Profesional encargado de orientar, guiar y facilitar el proceso de enseñanza–aprendizaje en un contexto educativo.

Desarrollo profesional docente: Actualización y formación permanente del profesor para mejorar su desempeño y adaptación a nuevas metodologías o tecnologías.

Desempeño académico: Resultado del proceso de aprendizaje reflejado en el rendimiento, evaluaciones y evidencia del logro de competencias.

Desempeño sobresaliente: Resultado superior a lo esperado, que se convierte en evidencia para el reconocimiento o promoción.

Desempeño por resultados: Modelo de trabajo orientado al logro de metas medibles y verificables, utilizado como evidencia para el reconocimiento del mérito.

Desempeño pedagógico: Actuación del docente en el proceso de enseñanza–aprendizaje, considerando la planificación, metodologías, estrategias y recursos utilizados.

Desempeño profesional: Conjunto de actividades administrativas, académicas e investigativas que realiza el docente dentro de la institución.

Desarrollo humano: Proceso continuo mediante el cual una persona evoluciona física, cognitiva, emocional y socialmente desde la concepción hasta la adultez.

Desarrollo integral: Visión que reconoce que el crecimiento humano involucra múltiples dimensiones: física, emocional, cognitiva, social y espiritual.

Didáctica: Rama de la pedagogía que se encarga de estudiar las estrategias, métodos y técnicas para facilitar el aprendizaje.

Educación: Proceso intencional y sistemático mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, habilidades y actitudes dentro de un contexto social y cultural.

Enseñanza: Acción que realiza el docente para orientar y guiar el aprendizaje de los estudiantes.

Evaluación educativa: Proceso sistemático que permite medir y valorar los resultados del aprendizaje y la efectividad de la enseñanza.

Estrategias didácticas: Acciones planificadas que favorecen la comprensión y la participación de los estudiantes (debates, proyectos, estudio de casos, etc.).

Estilos de aprendizaje: Preferencias que tienen los estudiantes para aprender (visual, auditivo, kinestésico, etc.).

Educación inclusiva

Modelo que reconoce la diversidad y garantiza el acceso, participación y aprendizaje de todos los estudiantes, sin discriminación.

Experiencia previa: Conocimientos adquiridos a lo largo de la vida por el adulto y que constituyen la base para nuevos aprendizajes.

Educación permanente:

Concepto que reconoce que el aprendizaje no se limita a la infancia o juventud, sino que es un proceso continuo a lo largo de la vida.

Educación superior: Nivel educativo posterior a la educación secundaria que se desarrolla en universidades, institutos tecnológicos o escuelas politécnicas, orientado a la formación profesional, investigación y vinculación con la sociedad.

Evaluación institucional: Proceso sistemático de revisión de indicadores académicos, administrativos, financieros y de investigación para verificar el desempeño de una institución educativa.

Evaluación del desempeño docente: Medición del trabajo del profesor universitario en áreas como enseñanza, investigación, gestión institucional y vinculación con la comunidad.

Esquemas cognitivos: Estructuras mentales que permiten organizar, interpretar y comprender la información (según Piaget).

Etapas del desarrollo: Períodos secuenciales que describen cambios cualitativos en la conducta y pensamiento humano durante la vida.

Estándar de calidad: Nivel de desempeño esperado como referencia para juzgar la calidad del trabajo académico.

Evaluación formativa: Tipo de evaluación cuyo objetivo es mejorar la práctica docente mediante retroalimentación constante, no solo calificarla.

Evaluación sumativa: Evaluación final que determina el nivel de cumplimiento de metas y resultados dentro de un periodo académico.

Estímulo–Respuesta (E–R): Relación en la que un estímulo provoca una conducta determinada. Es central en el conductismo.

Estructuras cognitivas: Esquemas o modelos mentales que permiten comprender y organizar nueva información. (Piaget).

Evaluación estudiantil al desempeño docente: Valoración que realizan los estudiantes sobre la actividad del profesor en el aula, considerando su dominio, metodología y actitud.

Evidencias de desempeño: Documentos o pruebas que verifican la realización de actividades docentes (planificaciones, evaluaciones, actas, informes, proyectos, etc.).

Evaluación del desempeño docente: Proceso sistemático que analiza el cumplimiento de funciones, responsabilidades y competencias del profesor universitario, con el fin de valorar su eficiencia, eficacia y contribución al aprendizaje estudiantil

Equidad: Principio que garantiza condiciones justas y adaptadas a las necesidades de cada persona, para lograr igualdad real de condiciones.

Ética profesional: Conjunto de valores y normas que orientan la conducta del personal en un sistema basado en la justicia, responsabilidad y honestidad.

Estrategias didácticas: Acciones o técnicas que utiliza el docente para promover el aprendizaje (debates, proyectos, estudio de casos, etc.).

Evaluación del aprendizaje: Proceso sistemático que permite valorar el progreso del estudiante y el logro de los objetivos educativos.

Evaluación del desempeño docente: Proceso mediante el cual se valoran las competencias del docente en ámbitos pedagógicos, actitudinales, investigativos y profesionales.

Ética docente: Conjunto de principios que orientan la conducta del profesor dentro de la práctica educativa (respeto, responsabilidad, equidad).

Estudiante: Persona que participa en un proceso educativo con el objetivo de adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer competencias.

Estilo de aprendizaje: Preferencias o formas particulares que tiene una persona para aprender (visual, auditivo, kinestésico, etc.).

Evaluación del aprendizaje: Proceso mediante el cual se valoran los conocimientos, habilidades y actitudes que el estudiante ha desarrollado.

Evaluación de desempeño: Proceso mediante el cual se valoran los resultados y competencias de una persona para determinar si cumple estándares de calidad o eficiencia.

Filosofía institucional: Conjunto de valores, principios, misión y visión que orientan la gestión educativa en la institución de educación superior.

Formación continua: Capacitación y actualización permanente del docente para mejorar su perfil académico y fortalecer sus competencias.

Factores hereditarios (genes): Aspectos transmitidos por la genética de los padres y que influyen en el desarrollo.

Formación docente: Proceso continuo de preparación, actualización y desarrollo profesional del profesor.

Facilitador (en andragogía): Docente que orienta, acompaña y crea condiciones para el aprendizaje autónomo, más que transmitir información de manera unidireccional.

Formación docente: Proceso continuo de preparación, actualización y desarrollo profesional del profesor.

Facilitador (en andragogía): Docente que orienta, acompaña y crea condiciones para el aprendizaje autónomo, más que transmitir información de manera unidireccional.

Facilitación: Acción de orientar el proceso formativo, promoviendo la participación activa del estudiante y adaptándose a sus necesidades.

Gestión pedagógica: Organización y administración de actividades de enseñanza dentro del aula para promover aprendizajes significativos.

Gestión del tiempo: Habilidad del estudiante para organizar y priorizar actividades académicas, personales y laborales.

Gestión pedagógica: Organización y coordinación de procesos educativos dentro del aula o institución educativa.

Gestión académica: Coordinación de actividades relacionadas con la planificación, organización y evaluación de los programas de estudio.

Hábitos de estudio: Conjunto de prácticas que el estudiante utiliza para mejorar su aprendizaje: lectura, toma de apuntes, planificación, repaso, etc.

Heteroevaluación: Evaluación realizada por un agente externo, como autoridades académicas, estudiantes, o comités institucionales.

Innovación educativa: Uso de nuevas estrategias pedagógicas o tecnologías para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Investigación científica: Proceso sistemático de generación de conocimiento mediante métodos rigurosos, orientado a resolver problemas o aportar evidencias.

Institutos de educación superior: Organizaciones académicas que ofrecen formación técnica o tecnológica, generalmente orientada al desarrollo de habilidades profesionales específicas.

Inconsciente: Parte de la mente que almacena deseos, recuerdos y emociones no accesibles directamente (Freud).

Interaccionismo social: Enfoque que afirma que el aprendizaje se construye mediante interacción con otros (Vygotski).

Innovación educativa: Introducción de nuevos métodos, tecnologías o estrategias pedagógicas para mejorar el aprendizaje.

Indicadores de desempeño: Criterios o parámetros cuantitativos y cualitativos que permiten medir el nivel de cumplimiento del trabajo docente (ejemplo: puntualidad, calidad académica, innovación pedagógica).

Igualdad de oportunidades: Principio que garantiza que todas las personas tengan las mismas posibilidades de competir por un cargo o reconocimiento en condiciones justas.

Innovación pedagógica: Aplicación de estrategias o recursos novedosos para mejorar el aprendizaje (uso de tecnología, metodologías activas).

Liderazgo pedagógico: Capacidad del docente para influir positivamente en los estudiantes, promoviendo motivación, valores y pensamiento crítico.

Liderazgo estudiantil: Capacidad del estudiante para influir positivamente en otros, asumir responsabilidades y promover iniciativas dentro de la comunidad educativa.

Meritocracia: Sistema de selección, reconocimiento, promoción o recompensa basado en el mérito de las personas y no en factores subjetivos como relaciones, favoritismo o influencia política.

Mérito: Conjunto de logros, habilidades, conocimientos, competencias y resultados demostrables que una persona posee y que justifican un reconocimiento o ascenso.

Mediación pedagógica: Intervención del docente como guía entre el conocimiento y el estudiante, facilitando la comprensión y construcción del aprendizaje.

Motivación académica: Fuerza interna o externa que impulsa al estudiante a aprender y a involucrarse en sus actividades académicas.

Mejora continua: Proceso permanente de ajuste, corrección y perfeccionamiento de la práctica docente para alcanzar estándares de calidad superiores.

Metacognición: Capacidad del estudiante para reflexionar sobre su propio aprendizaje (saber cómo se aprende).

Modelamiento: Proceso en el que una persona aprende al imitar el comportamiento de alguien más.

Maduración: Cambios biológicos naturales propios del crecimiento del organismo.

Microsistema: Entorno más cercano a la persona (familia, escuela, amigos).

Macrosistema: Valores culturales, políticas, creencias sociales que influyen en el desarrollo de la persona.

Metodología docente: Conjunto de procedimientos, estrategias y técnicas que utiliza el docente para desarrollar el trabajo pedagógico.

Mediación pedagógica: Intervención del docente como guía o facilitador del aprendizaje.

Motivación intrínseca: Deseo interno del adulto por aprender debido a intereses personales, desarrollo profesional, metas laborales o crecimiento personal.

Mentoría: Relación formativa en la que una persona con experiencia guía y orienta el aprendizaje de un adulto.

Malla curricular: Estructura que organiza las asignaturas de una carrera indicando secuencia, relación y número de créditos.

Modelo educativo: Documento institucional que define las bases filosóficas, pedagógicas y metodológicas del proceso formativo en la educación superior.

Necesidades de aprendizaje: Intereses, problemas reales o competencias que el adulto desea desarrollar en función de su contexto personal o profesional.

Nepotismo: Práctica contraria a la meritocracia en la que se favorece a familiares o allegados para ocupar cargos, sin considerar sus méritos.

Objetividad: Criterio que busca tomar decisiones basadas en datos verificables, evitando criterios personales o subjetivos.

Publicación académica: Difusión de los resultados de investigaciones en revistas científicas, libros, congresos o repositorios institucionales.

Pedagogía crítica: Enfoque pedagógico que busca formar estudiantes reflexivos, capaces de cuestionar la realidad y transformarla mediante la educación (Paulo Freire).

Participación activa: Principio andragógico donde el estudiante adulto es protagonista de su aprendizaje mediante diálogo, reflexión, debate o resolución de problemas.

Pedagogía: Ciencia que estudia los procesos de enseñanza y aprendizaje, con el fin de orientar la formación integral del ser humano.

Planificación educativa: Diseño anticipado de actividades y estrategias que se desarrollarán en el proceso de enseñanza.

Planificación académica: Documento que organiza las actividades, contenidos, estrategias y tiempos del proceso de enseñanza (sílabos, cronogramas, plan de clases).

Perfil de competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para ocupar un cargo o desempeñar una actividad.

Pensamiento crítico: Capacidad de analizar e interpretar información de manera reflexiva, cuestionando y fundamentando ideas.

Proyecto de vida: Plan personal y profesional del estudiante que orienta su formación y sus metas a futuro.

Perfil del estudiante: Conjunto de características, conocimientos, actitudes y competencias que se espera que un estudiante posea o desarrolle dentro de un programa académico.

Participación activa: Actitud mediante la cual el estudiante interviene de manera constante en debates,

Planificación docente: Diseño de actividades, estrategias, metodologías y recursos que se utilizarán para desarrollar el proceso de enseñanza.

Perfil docente: Conjunto de conocimientos, competencias, actitudes y valores que debe poseer un docente para desempeñarse eficazmente.

Profesor / Facilitador: Persona que acompaña el aprendizaje del estudiante a través de estrategias didácticas y pedagógicas; en educación superior se suele utilizar el término *facilitador* cuando su rol es acompañar más que transmitir contenidos.

Rol docente: Conjunto de responsabilidades académicas, pedagógicas, investigativas y formativas que cumplen los profesores dentro de una institución educativa.

Relevancia del aprendizaje: Principio andragógico que establece que el aprendizaje debe tener aplicación inmediata y utilidad en la vida del adulto.

Reflexión: Proceso mediante el cual el estudiante analiza su experiencia para generar comprensión y construir nuevos conocimientos.

Responsabilidad académica: Compromiso del estudiante con sus actividades, deberes y normas dentro del proceso académico.

Rendimiento profesional: Nivel de cumplimiento de metas, objetivos o responsabilidades laborales, demostrable con evidencias concretas.

Reconocimiento: Acción institucional de valorar y premiar los logros demostrados de una persona en su trabajo o desempeño académico.

Rúbrica de evaluación: Instrumento que establece criterios y niveles de desempeño para valorar una actividad, comportamiento o producto académico.

Retroalimentación (Feedback): Proceso mediante el cual se comunican los resultados de la evaluación al docente con el fin de mejorar su práctica profesional.

Sistemas de incentivos: Estrategias para estimular la productividad y el compromiso del personal, generalmente mediante reconocimientos o beneficios vinculados al desempeño.

Sistema de selección meritocrático: Procedimiento de reclutamiento que utiliza concursos, pruebas, entrevistas técnicas o evidencias para elegir al candidato más apto.

Sistema de educación continua: Programas o cursos orientados a la actualización permanente de estudiantes, egresados o profesionales.

Solución de problemas (Problem solving): Técnica andragógica centrada en proponer situaciones reales que el estudiante adulto debe analizar y resolver.

Sílabus / Programa de asignatura: Documento que detalla los objetivos, contenidos, metodología, recursos y evaluaciones que se aplicarán durante el curso.

Tutoría académica: Acompañamiento personalizado que brinda el docente al estudiante para guiar su formación académica o personal.

Trabajo colaborativo: Modalidad de aprendizaje en la que el estudiante interactúa con otros para alcanzar metas comunes (grupos de trabajo, proyectos en equipo).

Tutoría académica: Acompañamiento que recibe el estudiante de parte de un docente o tutor para orientar su proceso formativo.

Transparencia: Acceso claro y verificable a los procesos de selección, evaluación o promoción, evitando manipulación o discrecionalidad.

Teoría del aprendizaje: Conjunto de principios o explicaciones científicas que describen cómo las personas aprenden y cómo se puede facilitar ese aprendizaje.

Teoría del Desarrollo Cognitivo – Jean Piaget: Propone que el desarrollo del pensamiento ocurre en etapas (sensorio–motora, preoperacional, operaciones concretas y operaciones formales).

Teoría Sociocultural – Lev Vygotski: Sostiene que el desarrollo humano se construye mediante la interacción social y el lenguaje.

Teoría de las Inteligencias Múltiples: Postula que existen diferentes tipos de inteligencia (lingüística, lógica, interpersonal, etc.) y que el aprendizaje debe adaptarse a ellas. Autor: Gardner.

Teoría del Desarrollo Psicosocial – Erik Erikson: Explica el desarrollo emocional y social a lo largo de ocho etapas, desde la confianza básica en la infancia hasta la integridad personal en la vejez.

Teoría Psicosexual – Sigmund Freud: Afirma que la personalidad se forma a través de etapas vinculadas a zonas de placer (oral, anal, fálica, latencia, genital).

Teoría del Apego (Attachment) – John Bowlby: Postula que las relaciones afectivas tempranas con los cuidadores influyen en las relaciones futuras.

Teoría del Aprendizaje Social – Albert Bandura: Sostiene que el desarrollo se produce observando e imitando modelos de conducta del entorno.

Teoría Ecológica del Desarrollo Humano – Urie Bronfenbrenner: Propone que el desarrollo está influenciado por varios sistemas interrelacionados: microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema y cronosistema.

Tutoría académica: Acompañamiento personalizado del docente para orientar el proceso formativo de los estudiantes.

Tutoría académica: Acompañamiento que realiza un docente para guiar el proceso formativo del estudiante.

Universidad: Institución de educación superior dedicada a la formación profesional, la investigación científica, tecnológica, humanística y la extensión universitaria.

Vinculación con la realidad: Capacidad del docente para relacionar el contenido académico con situaciones reales del entorno social o profesional.

Vinculación con la sociedad: Proyectos o actividades mediante los cuales la institución contribuye al desarrollo de la comunidad, aplicando conocimientos académicos.

Zona de Desarrollo Próximo (ZDP): Distancia entre lo que un estudiante puede hacer solo y lo que puede lograr con ayuda. (Vygotski).

Zona de Desarrollo Próximo (ZDP): Distancia entre lo que una persona puede hacer sola y lo que puede lograr con apoyo (Vygotski).

BIBLIOGRAFÍAS

Bolivar, U. E. (1994). *Memoriasde la Jornada de Reflexion*.
Riobamba: Pedagogica Freire.

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.

Development, O. f. (1990). *La evaluacion en la Universidad*. OCd.

Espinosa, G. y. (1979). *Experiencias y problematica de la evaluacion docente de la PUCE.I*. Quito: PUCE.

Fraga, R. C. (1997). *Diseño Curricular, modelacion del proceso de formacion profesionales*. La habana: ISPETP.

Gimeno, A. (1993). *Evaluacion de los profesores*.

Idrovo, J. V. (1995). *Didactica General*. Ibarra: Universidad Tecnica del Norte.

Miguel, S. G. (1998). *La evaluación un proceso de dialogo comprensión y mejora.*



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://grupobl.com/
publicaciones@grupobl.com](https://grupobl.com/publicaciones@grupobl.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 I, 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://grupobl.com/>
publicaciones@grupobl.com

ISBN: 978-9907-0-0434-2

