



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA
DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL DE
LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

TOMO I

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
MAGÍSTER EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTORA: Lcda. Burgos Miranda Cecilia

ASESORA: Dra. Lourdes Ponce Ms.C

GUAYAQUIL, MAYO 2012

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DE LA ASESORA

En calidad de Asesora, de la Tesis de Grado, nombrado por el H. Consejo Directivo del 3 de septiembre del 2011 de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Certifico:

Que he asesorado y aprobado la Tesis de Grado, presentado por la Lcda. Cecilia Burgos, con cédula de ciudadanía 0907406995, salvo el mejor criterio del Tribunal, previo a la obtención del Grado de Magister, de la Maestría en Planificación Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.

Tema y propuesta:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Dra. Lourdes Ponce Naranjo Ms.C.

Asesora.

DEDICATORIA

A la Memoria de mis padres Zoila Piedad Miranda viuda de Burgos y Juan Burgos Vidal, a mi tía querida quien hizo las veces de mi padre al fallecer Sra. Lcda. Hortensia Burgos Vidal de Abellán; quienes se encaminaron con nuestro ser supremo Dios, y desde allí, me protegen, guían, cuidan e iluminando mi mente y mi vida.

A mis Hijos: Joanna Cecilia y Jonathan Oswaldo Corbo Burgos quiénes son el amor y el motivo de mi existir, quienes están siempre conmigo compartiendo rosas y espinas, a quienes les trasmito el mensaje, que nunca es tarde para seguir y ser alguien en la vida, para servir a la familia, a la sociedad y que solo se necesita amor por lo que se hace, salud y voluntad en sí mismo.

A mis hermanas en especial a María Luisa Suarez Miranda quien, desde que tengo uso de razón siento su apoyo permanente, su admiración y cariño, sentimientos que son recíprocos.

Cecilia Elizabeth Burgos Miranda

AGRADECIMIENTO

A Dios quien está en mí en todos los momentos más propicios de mi vida, dándome la fortaleza que necesito para seguir cumpliendo mis metas.

A Jonathan Oswaldo Corbo Burgos, modelo de voluntad, decisión, impulso, amor; hijo incondicional, a quien nunca le falta una palabra de apoyo, y fortaleza.

A los directivos del Programa de Maestría en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de Educación de la Universidad de Guayaquil: Ms.C. Jeanne Yerovi, Ms.C. Rita Silva Viuda de Garcés y Norma Luna.

Al Dr. Bolívar Bermeo Segura, ejemplo de profesionalismo y trabajo.

A la Ms.C. Lourdes Ponce, quien con su capacidad intelectual y humana asesoro mi trabajo investigativo.

A cada uno de mis Maestros, quienes con sus aportes profesionales han afianzado mis conocimientos que servirán para aplicarlos.

A un Ilustre e incondicional Maestro Ms.C Ángel Atagualpa Suarez, quien siempre está pendiente de mis logros, a quien estimo, admiro, respeto y quiero.

Cecilia Elizabeth Burgos Miranda

ÍNDICE GENERAL

	Página
PORTADA	i
CERTIFICADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE CUADROS	vii

RESUMEN	viii
SUMMARY	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.1 Ubicación del problema en un contexto	3
1.1.2 Situación conflicto	7
1.1.3 Causas	8
1.1.4 Consecuencias	8
1.1.5 Delimitación del problema	9
1.1.6. Planteamiento del problema	9
1.1.7. Evaluación del problema	9
1.2 OBJETIVOS	10
1.2.1 Objetivo general	10
1.2.2 Objetivos específicos	11
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	14
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
2.2.1. Evaluación	18
2.2.2. Desempeño docente	21
2.2.3. La evaluación y el desempeño docente	25
2.2.4. Educación a Distancia	28
2.2.5. Plan de mejora	34
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	36
2.3.1 Ley orgánica de educación superior	36
2.4 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	44
2.4.1 CRITERIOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN DOCENTE	44
2.5 DEFINICIONES CONCEPTUALES	46
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	48
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1.1 Modalidad de la investigación	48
3.1.2. Tipos de investigación	48
3.1.3. Instrumentos de la investigación	48

3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.2.1	POBLACIÓN	49
3.2.2	MUESTRA	49
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	50
3.4	PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	54
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		59
4.1	PROCESAMIENTO DE DATOS	59
4.1.1	DOCENTES	60
4.2	CUADROS DE RESULTADOS	144
4.2.1	RESULTADOS OBTENIDOS POR TIPO DE EVALUACIÓN	144
4.2.2	RESULTADOS OBTENIDOS POR CRITERIOS	146
4.2.3	RESULTADOS OBTENIDOS POR FUNCIONES	147
4.3	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	148
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		149
5.1	CONCLUSIONES	149
5.2	RECOMENDACIONES	152
5.3	BIBLIOGRAFÍA GENERAL	153
ANEXOS		155

ÍNDICE DE CUADROS

- CUADRO Nro. 01. RESUMEN DE CRITERIOS E INDICADORES
- CUADRO Nro. 02: RESUMEN DE CRITERIOS, INDICADORES, PREGUNTAS Y EVALUACIÓN
- CUADRO Nro. 03: CRITERIOS E INDICADORES POR DOCENTES
- CUADRO Nro. 4: CUADRO DE RESULTADOS POR TIPO DE EVALUACIÓN
- CUADRO Nro. 5: CUADRO DE RESULTADOS GENERAL POR CRITERIOS

- CUADRO Nro. 6: CUADRO DE RESULTADOS GENERAL POR FUNCIONES

RESUMEN

La necesidad de mejorar los procesos de evaluación de la docencia universitaria ha llevado a numerosas instituciones a plantearse la necesidad de avanzar en este camino, siguiendo las investigaciones y experiencias desarrolladas tanto a nivel internacional como por universidades de nuestro país que llevan algunos años desarrollando actividades en este campo.

En la evaluación de la docencia universitaria tradicionalmente se han venido utilizando procedimientos diversos. Las fuentes de información en la evaluación de la docencia universitaria, así como las técnicas e instrumentos utilizados son variadas y responden a las necesidades e intereses de las instituciones, así como a las posibilidades de acceso a la información, siendo condicionantes a la vez la cultura evaluativa existente así como los medios y recursos disponibles.

El sistema de evaluación de desempeño docente está reglamentado en la Ley Orgánica de Evaluación Superior en sus artículos 151 y 155, la normativa que lo rige menciona la situación funcional como elemento a evaluar, sin embargo no aporta criterios para ello. El objetivo de este trabajo fue relevar variables que, solas o en la forma de indicadores, permitieran detectar causas de actividad diferenciada por categoría, dedicación y ubicación curricular de los docentes.

La evaluación es una parte integral de un sistema de administración y satisface diferentes necesidades organizacionales e individuales. La Universidad es una organización que, para que logre sus metas con eficacia y eficiencia, debe encontrar y poner en práctica formas para medir con exactitud su desempeño.

La presente investigación tiene como objetivo general evaluar el desempeño de los docentes de la carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil y aportar con un plan de mejoras que permita corregir sus debilidades, beneficiando a todos los componentes de la institución educativa.

Un programa de evaluación docente está diseñado para centrar la atención de sus integrantes en el nivel de desempeño que se espera de ellos, para proporcionar medidas del grado hasta el cual alcanzan sus niveles de desempeño esperados, y para comunicar esta información a ellos, de manera que la acepten y la usen como base para hacer cualquier cambio que sea necesario en su realización.

Para el presente caso se centra en el beneficio para los docentes evaluados, al identificar aspectos de comportamiento, expectativas, medidas correctivas, sanciones y motivaciones para mejorar su desempeño dentro de un sistema de autoevaluación institucional autocrítica enfocada a mejorar la labor pedagógica.

Finalmente se presenta una propuesta para integrar los resultados de la evaluación del desempeño en un plan de mejora, considerando que un programa de evaluación docente está diseñado para centrar la atención de los subordinados en el nivel de desempeño que se espera de ellos, para proporcionar medidas del grado hasta el cual alcanzan sus niveles de desempeño esperados, y para comunicar esta información a ellos, de manera que la acepten y la usen como base para hacer cualquier cambio que sea necesario en su realización.

SUMMARY

The need to improve the processes of evaluation of the university teaching has led to numerous institutions to appearing the need to advance in this way, following the investigations and experiences developed so much worldwide like for universities of our country that go some years developing activities in this field.

In the evaluation of the university teaching traditionally they have come using diverse procedures. The sources of information in the evaluation of the university teaching, as well as the technologies and used instruments are changed and answer to the needs and interests of the institutions, as well as to the possibilities of access to the information, being determining simultaneously the culture evaluative existing as well as the means and available resources.

The system of evaluation of educational performance is regulated in the Organic Law of Top Evaluation in his articles 151 and 155, the regulation that governs it mentions the functional situation as element to evaluate, and nevertheless it does not contribute criteria for it. The aim of this work was to relieve variables that, alone or in

the form of indicators, were allowing detecting reasons of activity differentiated by category, dedication and location curricular of the teachers.

The evaluation is an integral part of a system of administration and satisfies different needs organization and individual. The University is an organization that, in order that it achieves his goals with efficiency and efficiency, it must find and put into practice you form to measure with accuracy his performance.

The present investigation has as general aim evaluate the performance of the teachers of the career of Trade and Administration of the Faculty of Philosophy, Letters and Science of the Education of the University of Guayaquil and reach with a plan of improvements that allows to correct his weaknesses, being of benefit to all the components of the educational institution.

A program of educational evaluation is designed to centre the attention of the subordinates on the level of performance that is expected from them, to provide measures of the degree up to which they reach his awaited levels of performance, and to communicate this information to them, so that they should accept it and should use her as base to do any change that is necessary in his accomplishment.

For the present case it centers on the benefit for the evaluated teachers, on having identified aspects of behavior, expectations, corrective policies, sanctions and motivations to improve his performance inside a system of institutional self-critical autoevaluation focused to improving the pedagogic labor.

Finally one presents an offer to integrate the results of the evaluation of the performance in a plan of improvement, considering that a program of educational evaluation is designed to centre the attention of the subordinates on the level of performance that is expected from them, to provide measures of the degree up to which they reach his awaited levels of performance, and to communicate this information to them, so that they should accept it and should use her as base to do any change that is necessary in his accomplishment.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas han sido creadas y son financiadas para cubrir necesidades fundamentales de la sociedad; entre otras, las relacionadas con la educación superior en los ámbitos de formación de recursos humanos, la generación de conocimientos y la prestación de servicios especializados. Frente a esta misión encomendada, la Universidad de Guayaquil y su Carrera de Comercio y Administración asume el compromiso de responder con calidad, pertinencia y eficiencia, de lo cual rendirá cuentas a la sociedad, mediante sistemáticos y oportunos procesos de evaluación del desempeño docente.

La Academia es un elemento imprescindible al hablar de calidad educativa, este papel es más importante en el momento que vivimos, cuando el conocimiento como activo económico ha alcanzado un valor estratégico para el desarrollo basada en el conocimiento y en el desarrollo tecnológico.

Es evidente que, en estas condiciones, la calidad del docente universitario tiene muchos retos que afrontar pues toda su actividad gira en torno a la producción y difusión de conocimiento, siendo las funciones investigadora y docente de los profesores universitarios las que permiten cubrir esta doble misión.

La investigación que se presenta tiene como objetivo fundamental la autoevaluación del desempeño docente que va más allá de herramientas novedosas y sin resultados de eficiencia, su fin es determinar debilidades y fortalezas fruto de un diagnóstico concreto para proponer un plan de mejoras efectivo, que sugiere enfrentar un verdadero desafío al mejoramiento continuo.

Para abordar el problema se ha utilizado, de modo combinado, un planteamiento cuantitativo (seleccionando una serie de indicadores representativos de cada actividad), con otro de tipo cualitativo (identificando fortalezas y debilidades en base a calificaciones de 25 al 100%).

El modelo que se utilizará para el proceso de evaluación del desempeño docente es el modelo centrado en el perfil del maestro (evaluación en base a un perfil previamente elaborado), mismo que se fortalece y complementa con el modelo del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) actual CEAACES que se ha diseñado para la autoevaluación institucional con fines de acreditación de las Universidades y Escuelas Politécnicas.

Como resultado del proceso de evaluación, son resultados confiables que permita tomar decisiones; un plan de mejoras estructurado de manera adecuado; y, un cambio de actitud favorable de los docentes, para superar sus debilidades y coadyuvar al cumplimiento de la misión de la Universidad de Guayaquil.

En el caso del presente trabajo de tesis, se centra en cubrir los siguientes contenidos:

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.- Identificará el problema existente en relación al desempeño docente en la Carrera de Comercio y Administración Modalidad semipresencial, estableciendo sus causas y consecuencias. Se presenta el objetivo general, específicos y la justificación de la investigación.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.- Se presenta el fundamento teórico, legal, las variables de la investigación, los criterios, indicadores y las definiciones conceptuales.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.- Identifica el tipo de investigación utilizada, la población, la muestra, las técnicas, instrumentos y los formularios a seguir.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.- Aquí se presentarán los resultados de la evaluación docente, los cuales determinarán los porcentajes aceptables y no aceptables en cada indicador por cada docente evaluado.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.- Se presentará las conclusiones y recomendaciones después de obtener los resultados de la evaluación, que serán ampliadas en el Tomo II.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Ubicación del problema en un contexto

La Universidad de Guayaquil, conocida coloquialmente como la Estatal, es una universidad pública localizada en la ciudad de Santiago de Guayaquil en la República del Ecuador. Es la universidad más antigua de la ciudad, y también es la que cuenta con mayor población estudiantil, además de tener seis extensiones universitarias en varias partes del país.

La universidad tuvo que pasar un proceso fundacional que inició en 1843 impulsado por las aspiraciones de los habitantes de la ciudad por tener un sitio propio para formar de manera profesional. Fue la primera universidad de Ecuador en acoger la reforma universitaria iniciada en 1918 en la ciudad argentina de Córdoba, que dio paso al cogobierno estudiantil y a la libertad de cátedra. A finales del siglo IX ocupó los predios de la Casona Universitaria, sin embargo, entre 1949 y 1954 empezó a mudarse a su actual campus principal. Durante su historia, varios personajes de gran trascendencia en el campo de la política y otras ciencias, han formado parte del alumnado de la universidad, así como de su cuerpo de profesores y directiva.

Actualmente tiene una población estudiantil que bordea los 80.000 estudiantes, siendo por ello, considerada como universidad con mayor alumnado en todo el país. Oficialmente cuenta con 2.719 profesores en calidad de estables, mientras que los catedráticos por contratos llegan a doblar aquella cifra. También cuenta con 1.993 empleados administrativos y de servicios. La universidad está comprendida por 17 facultades que imparten 31 Carreras de pregrado, además de cinco institutos de Carreras de posgrado.

Es también considerada como una de las universidades con mayor injerencia en la vida política nacional. Es cotidiano presenciar manifestaciones y marchas por parte de los estudiantes, que incluso, en ciertas ocasiones, llegan a sostener enfrentamientos con las fuerzas del orden.

La Universidad de Guayaquil cuenta con 17 facultades, las cuales imparten 31 Carreras de tercer nivel o pregrado:

- Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas
- Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Alejo Lascano Bahamonde"
- Facultad de Arquitectura y Urbanismo
- Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas
- Facultad de Ciencias Naturales
- Facultad de Ciencias Agrarias
- Facultad de Ingeniería Industrial
- Facultad de Ingeniería Química
- Facultad de Ciencias Psicológicas
- Facultad de Ciencias Químicas
- Facultad de Odontología
- Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
- Facultad de Ciencias Económicas
- Facultad de Ciencias Administrativas
- Facultad de Comunicación Social FACSO
- Facultad de Educación Física, Deportes y Recreación
- Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil, cuenta con el funcionamiento del Sistema de Educación a Distancia a partir del año 1994, inició con 970 estudiantes, incrementándose cada año en un promedio del 35%, situación que ha obligado al aumento del personal administrativo de manera continua, creación de nuevas Carreras.

En el año 1996, inicia la Carrera de Administración y Supervisión Educativa, con la visión de formar especialistas en gerencia educativa, porque esa clase de profesionales no existía en el Ecuador, lo que dio lugar a un nuevo crecimiento. Desde 1998, se iniciaron con recelo las Carreras técnicas de Informática, Comercio Exterior, pero en el año 2000, se manifestó un gran interés por estas Carreras y otras como Mercadotecnia y Publicidad, Educadores de Párvulos, Lenguas y Lingüística.

El Sistema de Educación Superior a Distancia, que fue un proyecto presentado en 1987, por el Lcdo. Vicente Ponce Cáceres, profesor de la Facultad, fue implantado con éxito por el Decano Dr. Francisco Morán Márquez, en 1994 quien, previo al inicio de las actividades académicas y con autorización del H. Consejo Directivo, designó Director del Departamento del Sistema de Estudios a Distancia, al autor del Proyecto, para que se encargue de dar forma a la organización y estructura académica, reglamentaria, financiera y administrativa para las Carreras terminales en Licenciatura en Ciencias de la Educación (Especialización Educación Primaria y las Nivel Medio con las Especializaciones: Historia y Geografía, Comercio y Administración, Químico Biológicas, y Físico Matemáticas).

El trabajo fue complejo pero se realizó con la colaboración de un selecto grupo de maestros: Dr. Bolívar Bermeo Segura, Dr. Víctor Córdova Aráuz, Lcdo. Vicente Mieles Macías, y Lcdo. Nicolás Rivera entre otros, quienes asesoraron en Currículo, Administración, Finanzas y Reglamentación, adoptando como reglamentación básica la existente de la Universidad y de la Facultad, se elabora la del Departamento Estudios a Distancia. Se estructura el Pensum Académico, el organigrama, la cadena de mando y su jerarquía, los canales de comunicaciones, el plan anual de actividades, el calendario de tutorías por Centros de estudio, se planifica el aspecto financiero, y se elabora el presupuesto para autogestión, cooperación, y pago a docentes y empleados y se pone a consideración del H. Consejo Directivo. Recibida la aprobación se abre las inscripciones pues ya había un estudio estadístico de la demanda.

El Sistema de Educación Superior semipresencial es totalmente diferente al presencial y la organización de sistemas de control y las fichas correspondientes fueron iniciadas por el Director General del departamento, y posteriormente diseñadas para fines específicos por el Sub-Director General.

La formación semipresencial es la respuesta a las necesidades de formación para aquellos estudiantes que no pueden acudir a diario a la Escuela Universitaria de Magisterio, bien por motivos laborales, de lugar de residencia o por cualquier otra circunstancia.

La ventaja fundamental de la formación semipresencial consiste en la posibilidad de obtener una titulación oficial sin tener la obligación de tener que acudir a diario a la Escuela Universitaria.

Por otro lado, la existencia de sesiones presenciales a lo largo del curso posibilita a los estudiantes que sigan esta modalidad el contacto con otros compañeros, y minimiza las posibilidades de abandono, a diferencia de aquellos planes de formación que son exclusivamente a distancia.

El Centro Universitario: Matriz Guayaquil, del Departamento de Educación Superior semipresencial de la Facultad de Filosofía, letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, tiene la siguiente visión y misión:

VISIÓN:

“Soñamos con un ecuatoriano (a) protagonista de sus propios procesos de aprendizaje comprometido (a) consigo mismo, con su familia y la comunidad. Un ecuatoriano (a) de criterio abierto, con conciencia cívica, ética y moral. Un (a) líder auténtico (a), respetuoso (a) de su entorno ecológico y defensor (a) de los principios culturales y d los derechos universales del ser humano. Un ecuatoriano (a) que haga de la docencia una oportunidad d sentir a la patria con amor, paciencia y sabiduría.

MISIÓN:

“Es nuestra misión, formar profesionales ciudadanos (as) capaces de buscar el conocimiento capaces de buscar el conocimiento a través de la investigación permanente, crítica, creativa., reflexiva y autónoma con apertura al pensamiento constructivo, parta que se conviertan en auténticos (as) líderes de su entorno,

solidarios (as) con sus semejantes y generadores (as) del crecimiento cualitativo y cuantitativo de las presentes y futuras generaciones en su ámbito.

El cambio, visión de futuro de filosofía el éxito, progreso y liderazgo de nuestra institución de educación superior, se fundamenta en la vivencia de un equipo con un espíritu de trabajo, mística solidaria, principios innovadores de visión, misión y convicción para el bien común, capaz de romper paradigmas sin límite de tiempo, por el auténtico cambio, eficiente, eficaz, efectivo y relevante, hacia un humanismo con amor, ciencia y tecnología”.

1.1.2 Situación conflicto

El problema administrativo que había sido resuelto con el aumento del personal en la matriz, la preparación continua a los docentes, la nominación de coordinadores y sub-coordinadores de 24 centros universitarios se complicó y para resolverlo, se nominaron Directores Nacionales de Carreras, que en algo ayudó, pero aún se siente malestar porque no hay información completa del progreso estudiantil, algunos docentes no ejercen el cargo con mística, y las actas de calificaciones no revelan exactamente el producto obtenido porque falta realizar una evaluación técnica de la calidad de las tutorías y de los aprendizajes; sin contar que la Facultad no ha renovado la organización de los niveles de formación.

Se debe de establecer que la evaluación es el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia, esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo.

La evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes.

Entonces, evaluar al docente de la Carrera de Comercio y Administración no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión

compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos, la evaluación es un juicio de valor, que necesita referentes bien consolidados a los cuales tender y con los que contrastar la realidad evaluada, mas esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

1.1.3 Causas

La causa que se plantee en esta investigación, justifica el desarrollo de las actividades que se realizan en la investigación sobre la Carrera de Comercio y Administración.

- Los estudiantes no están bien informados sobre los deberes y derechos.
- Escasa capacitación y actualización del docente
- Algunos profesores no entregan actas de calificaciones oportunamente sino reciben un requerimiento amenaza.
- Algunos profesores no entregan actas de calificaciones oportunamente sino reciben un requerimiento amenaza.
- Hay Coordinadores que no trabajan de acuerdo a las recomendaciones.
- Poca comunicación en los miembros de la comunidad Educativa
- Falta espacio y organización en el archivo.

1.1.4 Consecuencias

De las causas citadas anteriormente se citan las siguientes consecuencias:

- No existe un informativo que sea entregado a todos los estudiantes en el momento de la matrícula.
- Enseñanza pasiva y desmotivadora

- Faltan algunas actas de calificaciones en cada año lectivo y hay que agotar gestiones para que se entreguen.
- No se resuelven problemas con eficiencia y efectividad que se requiere.
- Impide el logro del trabajo en equipo a nivel institucional
- El personal de administración no entrega información inmediata de los documentos internos.

1.1.5 Delimitación del problema

Campo: Educativo

Área: Comercio y Administración

Aspecto: Diseño de un Plan de Mejoramiento.

Tema: Autoevaluación del Desempeño docente de la Carrera de Comercio y Administración Modalidad Semipresencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

1.1.6. Planteamiento del problema.

¿Cómo incide la autoevaluación del desempeño Docente de la Carrera de Comercio y Administración, Modalidad semipresencial, a través de un Plan de mejora?

1.1.7. Evaluación del problema.

Delimitación: El problema está circunscrito en la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Carrera de Comercio y Administración, Modalidad semipresencial.

Claro: El problema está planteado de manera clara, concreta y precisa son hechos y realidades de la Autoevaluación de la Carrera de Comercio y Administración, Modalidad Semipresencial.

Evidente: La argumentación que presenta la situación conflicto señalada en sus causas y consecuencias, reflejada en la deserción de los estudiantes de la Carrera de Comercio y Administración, modalidad semipresencial, institución siendo también visible la necesidad de realizar una propuesta que logre aplicar un Plan de mejoramiento.

Concreto: Estará direccionado al mejoramiento a través de la autoevaluación en el desempeño docente en un plan de mejora.

Relevante: La autoevaluación del desempeño docente de la Carrera de Comercio y Administración, es muy importante ya que los docentes son los gestores del éxito y reconocimiento de las instituciones educativas en gran parte ante lo cual mantenerlo actualizado y capacitado con nuevas técnicas de enseñanza activa para las necesidades presentes con adaptación para el futuro.

Original: Porque es necesario y oportuno que se evalúe y se decida a proponer un plan de mejora, que guíe fortalezca la Carrera de Comercio y Administración en la modalidad semipresencial, institución necesita de acuerdo a sus particularidades para conseguir de ellos un mejoramiento continuo que cubra las deficiencias y vacíos existentes, y se encuentren acorde a los avances científicos, tecnológico y culturales del mundo contemporáneo.

Factible: El tema de la investigación es de factible realización porque se ha permitido el acceso a la documentación estadística y de archivo de la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Contextual: El problema se ubica en la práctica social del contexto educativo de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de educación, el aspecto a abordarse es la autoevaluación del desempeño docente y el mejoramiento del mismo.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Evaluar el desempeño de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil y aportar con un plan de mejoras que permita corregir sus debilidades.

1.2.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- Aplicar el modelo de autoevaluación del desempeño docente en la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil, para identificar sus fortalezas y debilidades.
- Diseñar un plan de mejoras para el fortalecimiento del desempeño del docente de la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Es indispensable implementar un proceso de evaluación del desempeño docente en base a políticas nacionales y/o internacionales en combinación con las características particulares de la institución para contar con fundamentos reales y concretos de acciones de mejora que le permitan mantenerse competitiva.

El modelo de evaluación está fundamentado en un contexto legal, filosófico y particular que tiene por objetivo poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que los docentes llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades, dentro de un sistema mediante el cual, el evaluador puede apreciar la integración de las docentes en sus puestos, mejorar su actuación futura y, con ello, mejorar los resultados de la institución, teniendo presente que la evaluación de la docencia es una práctica compleja, que involucra aspectos técnicos, académicos y políticos, los cuales pueden tener consecuencias sociales relevantes, tanto para los profesores como para los estudiantes.

La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativos. Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido,

explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

La evaluación de desempeño docente constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del docente; la mayor parte de los docentes procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros docentes deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Para una institución educativa como la Universidad de Guayaquil, específicamente en la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, es de suma importancia evaluar a sus docentes, ya que puede determinar fallas y tomar medidas correctivas y establecer una comunicación más fluida y directa en busca de alternativas de solución y cumplimiento de objetivos.

La imagen de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación depende en mucho del desempeño de sus docentes, para que pueda determinarse la contribución de cada individuo a la organización, es necesario tener en cuenta un programa formal de evaluación con los objetivos claramente enunciados y un sistema bien organizado para alcanzarlos.

Sin duda, la evaluación de la actividad docente, al igual que la realizada a las instituciones, programas o procesos, no está exenta de llevar a cabo su propio proceso de valoración y permanente perfeccionamiento, aspecto que a corto plazo permitirá mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y contribuir a la acreditación de la Carrera.

Las evaluaciones informales basadas en el trabajo diario son necesarias pero insuficientes, es indispensable contar con un sistema formal y sistemático que identifique las fortalezas y debilidades en el desempeño de cada docente que permitan implementar acciones efectivas de mejoramiento.

Se debe reconocer que el éxito o fracaso de un sistema de evaluación docente depende de los esfuerzos realizados por manejar bien los factores que afectan el desempeño y, sobre todo, reconocer que los resultados de aprendizaje de los alumnos y alumnas del sistema no dependen enteramente de la acción de los

docentes, y que existen otros factores que requieren atención, entre los cuales se citan son los siguientes:

- La comprensión de los docentes del sistema que se les propone y su compromiso a asumirlo como sistema válido para asegurar la calidad del ejercicio de su profesión.
- El que existan condiciones básicas de trabajo pedagógico y profesional que permitan ejercer y desarrollar los estándares de desempeño que dicho sistema de evaluación impulsará.
- Un sistema de desarrollo profesional y formación permanente articulado y financiado, que ofrezca inducción para nuevos profesores, reconozca y facilite el desarrollo profesional, apoye el auto perfeccionamiento y perfeccionamiento entre pares, regule eficientemente la calidad de la oferta de formación inicial y cursos de actualización, y que sea coordinado efectivamente a niveles central, regional y local.
- El fortalecimiento, en tiempo asignado y oportunidades al interior de la institución educativa del trabajo colaborativo entre profesores.
- La investigación del desempeño docente de los profesores de la Carrera de Comercio y Administración es actual, relevante, trascendente y necesario en un entorno en el que la calidad es un elemento imprescindible en el desarrollo de las instituciones educativas a nivel superior, considerando que la docencia en la universidad constituye una actividad central, ya que contribuye a la preparación de los estudiantes en cuanto a conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Algunos autores (Rueda y Torquemada, 2004) señalan que paralelamente a los orígenes de la escuela, surgió la necesidad de la evaluación, en este sentido, las políticas públicas en el sector educativo juegan un papel importante, particularmente cuando se han servido de la evaluación para atender el asunto de la calidad en las instituciones; específicamente, en las universidades ecuatorianas se han puesto en práctica políticas de calidad educativa que retoman la evaluación como instrumento para guiar las acciones en diferentes niveles y la Universidad de Guayaquil no puede ser la excepción, en un marco legal que obliga a incluir procesos de calidad para poder competir en el mercado educativo.

La práctica de la evaluación de profesores y los estudios derivados de esta, ofrecen información que es necesario considerar en el diseño y planeación del proceso de evaluación.

Una de las dificultades en la tarea de la evaluación de la docencia radica en el reconocimiento de su complejidad y en la polémica de cuáles podrían ser los indicadores más adecuados del desempeño docente. Al respecto, la revisión de la literatura especializada puede proporcionar una guía. Feldman (en García Garduño, 2000) identificó 28 dimensiones relacionadas con la efectividad docente y las agrupó de acuerdo con su importancia; entre las de alta importancia, destacan claridad y entendimiento, estimulación del interés en la materia por parte del profesor, percepción del impacto de la instrucción, preparación y organización del curso por parte del profesor, cumplimiento de los objetivos planteados para el curso y motivación de los estudiantes. Por el contrario, entre las dimensiones de baja o nula importancia se ubicaron naturaleza y valía del curso, calidad y frecuencia de la retroalimentación profesor-alumno, naturaleza y utilidad de los materiales de apoyo didácticos, carga de trabajo, contenido y dificultad del curso.

Aunque pueda parecer innecesaria la pregunta ¿para qué evaluar?, su respuesta resulta indispensable para iniciar un proceso de evaluación, ya que la perspectiva de evaluar para mejorar la actividad será distinta de otra dirigida a lograr el ingreso, la permanencia o la promoción en un puesto (Rueda y Torquemada, 2004).

De forma paralela, se debe determinar quiénes son los interesados en poner en marcha el sistema de evaluación, así como las audiencias que emitirán su valoración respecto a la actividad del profesor. La calidad de la evaluación es mayor si se utilizan diferentes fuentes de información. En general, los programas de evaluación de la docencia incorporan datos recopilados de varias fuentes: la evaluación a partir de la opinión de los estudiantes, la evaluación hecha por pares académicos, directivos y autoevaluaciones, así como auto reportes y portafolios.

Al respecto, pueden mencionarse diversos modelos:

Modelo basado en la opinión de los alumnos. Es uno de los modelos más antiguos y más utilizados. Considera a los estudiantes como las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza–aprendizaje. Su metodología se basa fundamentalmente en el paradigma del buen docente que la institución o el programa educativo tengan establecido. La definición de dicho paradigma puede ser elaborada por medio del análisis de contenido de opiniones de profesores y funcionarios de la institución interesada con respecto al buen desempeño docente, o a través de la revisión de perfiles profesiográficos de los profesores, previamente definidos en los planes de estudios.

Entre las ventajas que presenta, puede mencionarse el hecho de que sirve para retroalimentar el trabajo dentro del aula. Si existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos respecto a un mismo profesor, es posible decir que es un modelo confiable.

Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente, pues observan el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil y son capaces de diferenciar a profesores que son buena gente de aquellos que tienen un buen desempeño docente. De igual forma, la opinión de los estudiantes permite obtener resultados sobre el desempeño del docente en corto plazo y realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

A pesar de sus bondades, el modelo presenta limitaciones, ya que los estudiantes pueden tener impedimentos como jueces del ejercicio docente en comparación con las valoraciones que realizan pares de profesores, debido a que no son expertos en la disciplina, y por lo tanto no cuentan con la capacidad para juzgar

metodologías de enseñanza para una disciplina en particular. Por otro lado, se requiere de una estricta metodología de investigación social y psicométrica.

Modelo de evaluación a través de pares. Este procedimiento implica el juicio de los propios profesores sobre el desempeño de sus compañeros. Parte del hecho de que los pares son expertos en el campo de la enseñanza y en la disciplina, lo que permite realizar una evaluación objetiva; asimismo, los colegas tienen experiencia, prioridades y valores similares, lo cual facilita el proceso evaluativo.

Se puede llevar a cabo a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor (exámenes elaborados por el evaluado, opiniones de alumnos, etc.), a través de observaciones directas de la clase del profesor, mediante el uso de un instrumento que asegure la objetividad de los juicios emitidos (rúbricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas), o bien, a través de entrevistas.

Cuando se realizan observaciones de las clases del profesor por medio de pares, también deben establecerse previamente criterios de desempeño docente dentro del aula -establecimiento de un perfil de desempeño docente-, y recordar que, como en todo proceso evaluativo, el profesor debe recibir retroalimentación oportuna sobre su actuación en el aula. Cuando se utiliza la entrevista, se puede obtener información que no es observable a través de documentos o dentro del salón de clases.

Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en ofrecer información que en general no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina; cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes; el par conoce las implicaciones de las acciones que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.

Puede considerarse en general, que este modelo ofrece información relevante sobre el desempeño docente, además de ser adaptable a objetivos de diagnóstico, formativos y sumativos. Entre sus desventajas se puede mencionar la necesidad de sistematización para preservar estándares, es decir, debe realizarse continuamente con los mismos indicadores de calidad -perfil docente- y retroalimentar oportunamente al profesor para que su aplicación esté libre de problemas políticos.

Modelo de autoevaluación. Generalmente se utiliza como complemento de otros modelos de evaluación. Se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que es capaz de autoanalizar sus fallos y aciertos, y corregir que pueda mejorar su labor dentro del aula. También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que encuentra en su labor, así como las metas que pretende alcanzar.

Esta metodología tiene tres variantes: informe libre, cuestionarios y listas de cotejo. El informe libre es la estrategia más utilizada en autoevaluación docente; para llevarla a cabo se establecen los puntos centrales que delimitarán la autoevaluación del profesor.

También es posible hacer uso de plantillas preestablecidas, con el fin de acotar las áreas del ejercicio docente que pueden sujetarse a comparación. Regularmente, la autoevaluación debe ser complementada con otro modelo para evitar sesgos, sobre todo si se pretende utilizar con fines sumativos.

A pesar de ser uno de los modelos de evaluación docente con menos uso, tiene ventajas relevantes: los docentes son los mejores jueces de su desempeño, se puede obtener información difícilmente observable con cualquiera de los otros modelos. Algunas de sus limitaciones son: requiere una cultura de evaluación (madurez, responsabilidad) por parte de los docentes, implica una sensibilización con el fin de disminuir el sesgo en su uso, y no se recomienda como único modelo de evaluación docente.

Modelo de evaluación a través de portafolio. La idea de portafolio proviene del ámbito artístico (diseñadores, fotógrafos) y constituye una manera de dar a conocer y acreditar el trabajo. En este sentido, implica una recopilación selectiva de materiales, informes y trabajos presentados de tal forma que den cuenta de los proyectos realizados. En el ámbito de la docencia universitaria, el portafolio implica una evaluación sumativa y formativa.

El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones, y esta técnica permite reunir diversas evidencias sobre la misma; un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento detrás del trabajo reflejado en el salón de clases. De manera específica,

permite conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza y evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula (Martin Kniep, 2001).

Revisando los archivos correspondientes y los centros de documentación de los registros de las maestrías elaboradas en la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil, con el sistema de Post grado, se comprobó la inexistencia de un trabajo similar al que se propone en esta investigación.

Sobre lo que se refiere a evaluación del desempeño docente hay varios trabajos realizados entre ellos tenemos:

- Clima Emocional en el aula, un nuevo concepto como indicador de desempeño académico. Autora: Gloria Rivas Palma.
- Cualidades de un buen maestro. Autora: Adolfo Palacios.
- Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la Carrera magisterial.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Evaluación

Sobre evaluación se ha escrito mucho y desde diferentes enfoques, pero en nuestro trabajo de investigación se pretende proporcionar a la comunidad educativa de elementos para la reflexión sobre la acción educativa de la institución y del desempeño docente, para lo cual fundamento el trabajo con las siguientes doctrinas y teorías de estudio y aprendizaje.

FERRER Tiana (1996): "La Evaluación es una tarea cargada tanto de promesas como de eventuales frustraciones" Tal es así que los defensores de la evaluación institucional, suelen ver en ella la posibilidad de alcanzar enormes beneficios. Pero simultáneamente, hay quienes sostienen que su valor es escaso desde un punto de vista práctico. Lo cierto es que la evaluación, en sí misma, es una actividad cuya complejidad genera, cierta

ambivalencia puesto que por un lado representa claramente la oportunidad de racionalizar el trabajo, mientras que por otro, lleva implícito un riesgo significativo de desnaturalización. (p 8)

La evaluación es uno de los componentes más complejos y relevantes del proceso didáctico y posee fundamental importancia los datos que se obtengan, como así también las decisiones que se toman a partir de la misma.

Manifiesta HOFFMAN, (1999): “Dar una nota es evaluar, hacer una prueba es evaluar, el registro de las notas se denomina evaluación. Al mismo tiempo varios significados son atribuidos al término: análisis de desempeño, valoración de resultados, medida de capacidad, apreciación del “todo” del alumno” (p. 24)

En el lenguaje cotidiano, el concepto de evaluación es polisémico porque éste se impone o no en la práctica según las necesidades mismas de la evaluación y en función de las diferentes formas de concebirla. En efecto, puede significar tanto estimar y calcular como valorar o apreciar. Quizá en este sentido, conviene no olvidar tampoco desde la dimensión pedagógica las implicancias polivalentes del término: la evaluación hace referencia a un proceso por medio del cual alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes o un ambiente educativo, objetivos, materiales, profesores, programas, entre otros, reciben la atención de quien evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de parámetros de referencia para emitir un juicio que sea relevante para la educación.

La evaluación, en términos generales, supone una instancia de valoración. En los términos particulares de la evaluación educativa es posible distinguir varios objetos de evaluación cuyas relaciones implícitas son evidentes. Entre otros, es posible valorar: el sistema educativo, las instituciones, el profesorado, los materiales de la enseñanza, los proyectos educativos y los aprendizajes.

Como señala el autor, en los años cuarenta quien al plantear la educación como un proceso definió a la evaluación como una instancia en que debía establecer en qué medida se había alcanzado los objetivos establecidos inicialmente. Dos décadas después, aparecerían nuevas preocupaciones éticas y sociales respecto a la problemática evaluativa desarrollarían en la década del setenta, otros enfoques como las alternativas cualitativas.

En virtud de este proceso histórico es posible reconocer diferentes concepciones de evaluación, desde el paradigma cuantitativo ésta puede ser entendida como objetiva, neutral y predictiva, de manera tal que centra en la eficiencia y la eficacia, pero desde una perspectiva cualitativa, por el contrario, la evaluación se centra en reconocer lo que está sucediendo y comprender qué significado esta tiene para las diferentes personas, en este caso no solo se evalúa el producto sino también el proceso.

Por otra parte, la evaluación educativa también se suele definir ateniéndose a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos se la define como evaluación sumativa, si, de manera diferente, se orienta al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos se la define como evaluación formativa. En la primera de estas dos comprensiones, generalmente la evaluación es asociada al uso de determinadas tecnologías educativas, al empleo de ciertos instrumentos y escalas de medición. Mientras que la segunda de ellas busca comprensiones más globales, muchas veces no cuantificables.

También es posible hacerlo a partir del tipo de proceso y su finalidad, como un proceso riguroso de medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables entre una situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido. Una evaluación de esta naturaleza requiere hacer uso de un patrón de medida, lo que supone definir indicadores objetivamente verificables y cuantificables, determinar desde allí unidades de medida, construir escalas de medición y diseñar instrumentos válidos y confiables.

En tal perspectiva Valdez (2000) afirma que:

“La evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”. La evaluación, quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser”. (p.15)

De acuerdo a la definición anterior se la entiende, más bien como construcción y emisión de juicios de valor, o como un proceso de valoración no cuantitativa en función de ideales, es porque lo único que desean lograr es que se acorte la brecha entre los desempeños y condiciones actuales y los deseables. Para poder evaluar el desempeño docente desde esta comprensión, se requiere tener claridad y haber alcanzado acuerdo respecto al deber ser del desempeño docente y contar con una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, especialmente en los docentes, porque la evaluación tendería que ser sobre todo una auto y coevaluación, desarrollada a través de procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

Hay quienes la asumen como auto verificación de objetivos alcanzados o comparación entre lo conseguido y lo personal o colectivamente deseado o proyectado, entre el camino recorrido y el camino previamente diseñado. En esta perspectiva se requeriría que los docentes y los centros hubieran formulado sus propios objetivos, claros y bien definidos, así como diseñado estrategias plenamente aceptadas.

En nuestro medio, la evaluación provoca una multitud de sentimientos desagradables, especialmente cuando somos objeto de ella: desconfianza, temor, miedo, inseguridad y hasta pánico, porque en nuestro medio, es sinónimo de arbitrariedad, subjetividad, irracionalidad y de poder autoritario.

2.2.2. Desempeño docente

Al docente se lo relaciona con diferentes términos entre los que se citan: trabajador de la educación, servidor público, educador, profesional de la docencia, figura beatífica y apostólica; el establecimiento de una distinción entre estos términos, pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las

personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos trabajador y servidor.

Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Hernández (2009), afirma: “el docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas”.

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de

evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.

Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar.

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente.

Finalmente el aspecto que consideramos más importante y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente recto y ejemplar.

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

El propósito fundamental del sistema (de evaluación) es el de mejorar la calidad del desempeño de los profesores y profesoras en todos los niveles, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos del país.

Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.- En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de Carrera.
- Contribuir al mejoramiento de la gestión Pedagógica de los establecimientos.- Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior, mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.
- Favorecer la formación integral de los educandos.- En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejoradas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los alumnos y alumnas, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

La utilidad de la evaluación del desempeño docente, se resume en los siguientes aspectos:

- Posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimientos profesionales pertinentes y ajustados a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde.
- Permitir un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo.
- Permitir el empoderamiento y la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos y resultados educativos institucionales, locales, regionales y nacionales.

- Permite la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales.
- Ser un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.
- A cada docente le permitiría el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional.
- Podría ser empleada para seleccionar y escoger a quienes hayan logrado una mayor desarrollo de las competencias necesarias, entre quienes quieren incorporarse a la Carrera magisterial o a un centro educativo determinado.
- Es útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la Carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

2.2.3. La evaluación y el desempeño docente

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, “los primeros sistemas en las entidades se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial -especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial” (Fuchs, 1997).

Para Dessler (1996), “toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona”

La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones

Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La evaluación de desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la entidad. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

Para Werther y Davis (1989) una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la evaluación de desempeño como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

Finalmente, Valdés (2000) señala que la evaluación docente es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

Fuchs (1997) señala que la evaluación de desempeño es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construirla, es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo, para lo cual se podría desarrollar los siguientes aspectos:

- Diseñar y dirigir un proceso de cambio organizacional.
- Implantar un estilo de dirección abierto al cambio, participativo,
- Propiciar una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización
- Contar con un modelo de Gestión por Competencias
- Diseñar, implementar y evaluar los programas de capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento.
- Reconocer méritos en la utilización del sistema y los aportes por cada empleado, en función de su aporte de valor a la institución.

En relación a su periodicidad, las evaluaciones del desempeño se preparan a intervalos específicos, Mondy y Noé (2007): plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

Stiggins y Duke (1988 en Valdés, 2000) identificaron como importantes las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los educadores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluye las siguientes:

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de conciencia del educador con respecto a estos estándares.
- Grado en que el educador considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.
- Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

Para Delannoy (2001) "Los buenos estándares son a la vez suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles/observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador, destacando los estándares de desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso de evaluación de desempeño.

2.2.4. Educación a Distancia

El término "Educación a Distancia" cubre un amplio espectro de diversas formas de estudio y estrategias educativas, que tienen en común el hecho de que ellas no se cumplen mediante la tradicional contigüidad física continua, de profesores y alumnos en locales especiales para fines educativos; esta nueva forma educativa incluye todos los métodos de enseñanza en los que debido a la separación existente

entre estudiantes y profesores, las fases interactiva y preactiva de la enseñanza son conducidas mediante la palabra impresa, y/o elementos mecánicos o electrónicos. (Miguel Casas Armengol, 1982).

Dentro del campo de la educación han surgido diversas modalidades, dependiendo de los objetivos propuestos: educación especial, educación de adultos, educación de la niña, etc., y una de esas modalidades es la que hemos conocido como educación a distancia que no ha sido la excepción. Aunque esta modalidad se inició como una simple educación por correspondencia -como las cartas que San Pablo enviaba a los cristianos- ha ido evolucionando y demostrando su eficacia y su eficiencia en diferentes niveles educativos.

Existe cierta dificultad para encontrar una definición de educación a distancia, ya que no todos entienden el término distancia de la misma forma (aunque para algunos sí, para la mayoría no tiene por qué estar la sede de la institución de enseñanza a distancia físicamente alejada del estudiante).

En los últimos años ha habido una evolución vertiginosa de esta reciente forma de enseñar, llegando a tal punto a producir cambios en su metodología y en el uso de materiales, medios y estructura.

Cuando se refiere a educación a distancia, se debe pensar que es la educación guiada por alguna persona que está alejada del aprendiz y que va al encuentro de hombres y mujeres que han reconocido la necesidad de aprender y son capaces de dirigir su propio aprendizaje para conseguir el destino que tenían pensado o para prevenir y evitar las crisis humanas de toda naturaleza o para reducir las desigualdades sociales, culturales, raciales o de género.

Con el breve antecedente se debe ahora precisar lo que es educación a distancia para lo que nos valemos de las expresiones de Sarramona, J, citado por Martínez, M. Catalina (1997):

“Educación a Distancia como un sistema didáctico en el que los conductas discentes tienen lugar aparte de los conductas docentes, de modo que las comunicaciones entre el profesor y alumnos queda diferido en el tiempo, en el espacio, o en ambos a la vez, se trata de un proceso de enseñanza aprendizaje, que requiere todas condiciones generales de los sistemas de

instrucción, planificación y orientación, pero todos subordinados a las posibilidades y límite del medio del cual se valga la comunicación: textos impresos, teléfono, ordenador, radio, televisión (Pág. 17)”

Aquí es necesario mencionar que con la educación a distancia, el estudiante consagra el ideal democrático “Educación para todos”, es independiente, autónomo, pues el aprendizaje puede realizar en donde quiera el estudiante, en el campo, en la casa, en el trabajo o en cualquier lugar independiente de la ubicación geográfica de la Universidad.

El estudiante adulto se apoya en sí mismo, en sus necesidades, es auto responsable, tiene un estado cognitivo propio, tiene libertad, se organiza, se auto-controla, aunque es necesario que la institución planifique la comunicación didáctica. La Combinación de educación y tecnología para llegar a su audiencia a través de grandes distancias es el distintivo del aprendizaje a distancia. Esto viene a ser un medio estratégico para proporcionar entrenamiento, educación y nuevos canales de comunicación para negocios, instituciones educativas, gobierno, y otros públicos y agencias privadas. Con pronósticos de ser uno de los siete mayores desarrollos en el área de la educación en el futuro, la educación a distancia es crucial en nuestra situación geopolítica como un medio para difundir y asimilar la información en una base global. (Texas A&M University, citada por Álvarez Gómez).

El Programa de Educación a Distancia ha sido concebido como un medio de educación no formal que permite integrar a personas que, por motivos culturales, sociales o económicos no se adaptan o no tienen acceso a los sistemas convencionales de educación.

La Educación a Distancia es una metodología educativa no presencial, basada en la comunicación pluridireccional mediatizada, que implica amplias posibilidades de participación de estudiantes dispersos, con un alto grado de autonomía de tiempo, espacio y compromiso y la orientación docente, dada en el diseño, en la elección de los medios adecuados para cada caso en virtud de los temas y con consideración de las posibilidades de acceso de los destinatarios a los mismos, y en las tutorías. (J.E. Padula Perkins).

Educación a Distancia se define como una experiencia planificada de enseñanza - aprendizaje que utiliza una gran variedad de medios y tecnología a fin de poder llegar a quienes aprenden a distancia, y está diseñada para propender a la interacción de quien aprende y la certificación de este aprendizaje.

Es un subsistema educativo implementado para formar sujetos que por su lugar de residencia, su edad, sus intereses, su disponibilidad de tiempo, por sus objetivos específicos, por sus estilos de aprendizaje, etc. No pueden asistir a un local permanente y sujetarse a normas legales y estándares de diverso tipo que lo hacen restrictivo, o son limitantes. (Alberto Vásquez Tasayco y Cristóbal Suárez Guerrero).

Es una modalidad que usa un conjunto de estrategias elaboradas con los medios de comunicación de punta y que permiten niveles altos de calidad por su diversidad, flexibilidad, rapidez y oportunidad con la que se dan, logrando que el hombre esté mejor capacitado para responder eficientemente a los retos que diariamente le exigen la vida y el trabajo. (Alberto Vásquez Tasayco y Cristóbal Suárez Guerrero).

Cuando escuchamos el término “semi” sabemos que significa “mitad”, además tiene el sentido de “medio” en el sentido de “casi”; es decir que no es totalmente presencial ni totalmente a distancia. Este término aparece en situaciones donde se ha modificado un curso que se imparte “presencialmente” para adaptarlo a un sistema casi a distancia el cual se lleva a cabo a través de reuniones presenciales, asesorías, tutorías, etc.

El mismo término “semipresencial” nos indica que es un sistema o proceso educativo en el cual el estudiante no asiste diariamente a la clase, solamente a las tutorías establecidas en fechas específicas.

Entre las características de la Educación semipresencial, se citan las siguientes:

Características a nivel del docente

- Aparente separación entre el docente y el estudiante.- Aunque los estudiantes no vean a sus profesores todos los días y solamente un día a la semana, esto no implica que exista un aislamiento, existe un fuerte nexo que son los materiales o guías de estudio.

- Nuevo rol del docente.- El docente asume el papel de un facilitador, de un guía o de un tutor, de un mediador entre el mundo del conocimiento y el mundo de sus estudiantes.
- Innovación metodológica.- El docente debe conocer y saber aplicar nuevas metodologías que le permitirán además de la variedad, un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Cambio de actitud ante el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.- Una característica muy necesaria en un docente dentro de este sistema es el de ver y concebir la educación como un proceso de cambio y de crecimiento distinto al tradicional bancario.
- Características a nivel del estudiante
- Dependencia más consciente por parte del estudiante.- El estudiante controla el tiempo, espacio, ritmos de estudio y actividades durante el resto de días que no está presencialmente en el aula. Esto le exige que elabore un cronograma de trabajo y, sobre todo, que trate de cumplirlo diligentemente.
- Cambio en la forma de estudio por parte del estudiante.- Exige mucha autodisciplina por parte del estudiante ya que el éxito de este sistema dependerá de su dedicación, perseverancia y disciplina de estudio.
- Posibilidades de interacción.- Esta interacción se realiza a través de encuentros presenciales o electrónicos que brindan oportunidades para la socialización y el aprendizaje colaborativo, favoreciendo de esta manera el proceso de aprendizaje.

Características a nivel de contenidos

- Nuevo tratamiento de los contenidos.- Los contenidos programáticos no sólo se tratarán por sí mismos, sino que tanto el docente como el estudiante los deben de cuestionar, interpelar, analizar, sintetizar y evaluar.

- Diseño de materiales apropiados.- Para este tipo de educación semipresencial se necesita la elaboración de materiales alternativos, es decir, de textos o guías de trabajo y/o estudio que le permitan al estudiante un estudio independiente el resto de la semana y que realmente sean una guía que los oriente paso a paso en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El soporte de una institución que planifica, diseña, produce materiales (por sí misma o por encargo) y realiza el seguimiento y motivación del proceso de aprendizaje a través de la tutoría. Si se desea un cambio en educación, no lo puede hacer sólo el docente, necesita mucho del apoyo y asesoría de las autoridades académicas a través de sus respectivos coordinadores.
- La psicología ha brindado aportes muy valiosos al campo de la educación, desde la corriente del conductismo, donde valoraba el aprendizaje como un “estímulo-respuesta” hasta la actual corriente de la Psicología Cognitiva, que propugna por un aprendizaje significativo, en el cual “aprender a aprender” es uno de sus pilares fundamentales, se puede afirmar que la propuesta de educación semipresencial encuentra su base pedagógica en la llamada corriente constructivista; es decir, en donde el estudiante o aprendiz es quien va construyendo su propio conocimiento, basado en sus conocimientos previos.
- De ahí la importancia de que el docente conozca las distintas estrategias tanto de enseñanza como de aprendizaje cuya finalidad es activar los conocimientos previos de sus estudiantes y, a la vez, proporcionarles herramientas para facilitar un aprendizaje con significado.
- La pedagogía también ha ido evolucionando, desde un modelo centrado únicamente en contenidos, pasando por uno en productos, hasta llegar a uno centrado en todo el proceso y en la interacción.
- En la educación semipresencial se privilegia el rol del estudiante, alrededor del cual están los contenidos, las metodologías y las evaluaciones. Es el estudiante el propio protagonista de su aprendizaje, es quien tendrá una gran responsabilidad tanto en el aula como fuera de ella.

- Asimismo el rol del docente es el de un guía, un orientador, un facilitador; por tanto, quien desee sumergirse en este modelo debe cambiar de actitud ante la enseñanza y el aprendizaje, necesita actualizar sus estrategias de enseñanza y estar muy consciente de que el momento presencial con sus estudiantes se compromete a ser fructífero, no se puede “pasar todo el tiempo” desarrollando una clase magistral, esto genera un gran cansancio para el docente y el estudiante, quien al final termina acomodándose.

2.2.5. Plan de mejora

Un plan de mejora se define como el conjunto de elementos que consolidan las acciones de mejoramiento Requeridas para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno, en los procesos de auto evaluación, evaluación independiente, auditoría interna y las observaciones efectuadas por los órganos de control, como base para la definición de un programa de mejoramiento de la función administrativa.

El objetivo de los planes de mejoramiento es promover que los procesos internos se desarrollen en forma eficiente y transparente a través de la adopción y cumplimiento de las acciones correctivas y a la implementación de metodologías orientadas al mejoramiento continuo.

Los planes de mejoramiento consolidan acciones derivadas de la auditoría interna y de recomendaciones generadas por la Evaluación Independiente, a partir de los siguientes aspectos:

- Los objetivos definidos
- Aprobación por la autoridad competente.
- Asignación de los recursos necesarios para la realización de los planes.
- Definición del nivel de responsabilidad.
- Seguimiento a las acciones planeadas.
- Fijación a las fechas límites de implementación.

- Determinación a los indicadores de logro.

Seguimiento a las mejoras, con las cuales se establecen las especificaciones de satisfacción y confiabilidad, para que una entidad pueda responder ante los cambios que presenta su entorno y cumplir con los objetivos de su entidad, debe implantar un plan de mejora con la finalidad de detectar puntos débiles de la entidad, y de esta manera atacar las debilidades y plantear posibles soluciones al problema.

El desarrollar un plan de mejora permite definir mecanismos que le permitirán a la entidad alcanzar aquellas metas que se ha propuesto y que le permitirán ocupar un lugar importante y reconocido dentro de su entorno.

El plan de mejora no es un fin o una solución, sencillamente es un mecanismo para identificar riesgos e incertidumbre dentro de la entidad, y al estar consientes de ellos trabajar en soluciones que generen mejores resultados.

Para generar un plan de mejora que vaya de acorde a las necesidades de una entidad, es necesario involucrar a toda persona que participa en el proceso de creación del producto u otorgamiento del servicio que ofrece la entidad. Cuando se logre esta interacción, se logrará entonces identificar todos los elementos, situaciones y/o problemas que presenta la entidad. Como planteamiento de solución, un plan de mejora debe contener estrategias generales que permitan definir el rumbo que tomará la entidad y la forma en que solucionará los problemas.

Para poder hacer un plan de mejora se deben seguir los siguientes pasos:

- Identificar el proceso o problema a mejorar, con base en la información que se derivó de la planeación estratégica, esto es: Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas.
- Identificar el proceso o problema a mejorar
- Identificar las causas que originan el problema, se debe de emplear un método que permita analizar la mejor manera posible el problema con el fin de encontrar la causa que lo provoca.

- Identificar las causas que originan el problema, en donde se menciona por un lado el problema o proceso y por el otro se explica más detalladamente las causas que originan el problema.
- Definir objetivos generales, una vez que se han detectado los problemas y sus posibles causas, es necesario definir la manera en que se solucionarán a grandes rasgos, es decir es necesario definir objetivos generales.
- Definir los Proyectos y acciones de mejora identificando los requerimientos para crear un proyecto de mejora.
- Definir los Proyectos y acciones de mejora con los recursos requeridos.
- Definir los recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos e informáticos necesarios para llevar a cabo las actividades cuando se requieran.
- Definir posibles obstáculos que posiblemente pudieran impedir la implementación exitosa del proyecto.
- Definir los proyectos y acciones de mejora
- Planear y dar seguimiento a los proyectos y acciones.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1 Ley orgánica de educación superior

“Art. 147.- Personal académico de las universidades y escuelas politécnicas.- El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución en esta Ley, y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 148.- Participación de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras en beneficios de la investigación.- Los profesores o profesoras e

investigadores o investigadoras que hayan intervenido en una investigación tendrán que participar, individual o colectivamente, de los beneficios que obtenga la institución del Sistema de Educación Superior sobre las invenciones realizadas en el marco de lo establecido en esta Ley y la de Propiedad Intelectual. Las modalidades y cuantía de la participación serán establecidas por cada institución del Sistema de Educación Superior en ejercicio de su autonomía responsable.

Art. 149.- Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios. Los profesores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. El reglamento del sistema de Carrera del profesor e investigador regulará los requisitos y sus respectivos concursos. El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales; semiexclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales; a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales. Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo en el sistema educativo, en el sector público o en el sector privado. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, normará esta clasificación, estableciendo las limitaciones de los profesores.

En el caso de los profesores o profesoras de los institutos superiores y conservatorios superiores públicos se establecerá un capítulo especial en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 150.- Requisitos para ser profesor o profesora titular principal.- Para ser profesor o profesora titular principal de una universidad o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área afín en que ejercerá la cátedra;
- b) Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el área afín en que ejercerá la cátedra, individual o colectivamente, en los últimos cinco años;

- c) Ser ganador del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición;
- d) Tener cuatro años de experiencia docente, y reunir los requisitos adicionales, señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, en ejercicio de su autonomía responsable, los que tendrán plena concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Los profesores titulares agregados o auxiliares deberán contar como mínimo con título de maestría afín al área en que ejercerán la cátedra, los demás requisitos se establecerán en el reglamento respectivo.

Art. 151.- Evaluación periódica integral.- *Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.*

En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.

Art. 152.- Concurso público de merecimientos y oposición.- *En las universidades y escuelas politécnicas públicas, el concurso público de merecimientos y oposición para acceder a la titularidad de la cátedra deberá ser convocado a través de al menos dos medios de comunicación escrito masivo y en la red electrónica de información que establezca la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador y en los medios oficiales de la universidad o escuela politécnica convocante.*

Los miembros del jurado serán docentes y deberán estar acreditados como profesores titulares en sus respectivas universidades y estarán conformados por un

40% de miembros externos a la universidad o escuela politécnica que está ofreciendo la plaza titular.

En el caso de las universidades y escuelas politécnicas particulares, su estatuto establecerá el procedimiento respectivo.

Art. 153.- Requisitos para los profesores o profesoras no titulares.- Los requisitos para ser profesor o profesora invitado, ocasional u honorario serán establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 154.- Profesor o profesora titular en institutos superiores y conservatorios superiores.- Para ser profesor o profesora titular de un instituto superior técnico, tecnológico, de artes o conservatorio superior se requiere tener un título profesional y demás requisitos que establezca el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 155.- Evaluación del desempeño académico.- Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos.

Art. 156.- Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

Art. 157.- Facilidades para perfeccionamiento de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Si los profesores titulares agregados de las universidades públicas cursaren posgrados de doctorado, tendrán

Comercio y Administración Modalidad semipresencial a la respectiva licencia, según el caso, por el tiempo estricto de duración formal de los estudios. En el caso de no graduarse en dichos programas el profesor de las universidades públicas perderá su titularidad. Las instituciones de educación superior deberán destinar de su presupuesto un porcentaje para esta formación.

Art. 158.- Período Sabático.- *Luego de seis años de labores ininterrumpidas, los profesores o profesoras titulares principales con dedicación a tiempo completo podrán solicitar hasta doce meses de permiso para realizar estudios o trabajos de investigación. La máxima instancia colegiada académica de la institución analizará y aprobará el proyecto o plan académico que presente el profesor o la profesora e investigador o investigadora. En este caso, la institución pagará las remuneraciones y los demás emolumentos que le corresponden percibir mientras haga uso de este Comercio y Administración Modalidad semipresencial.*

Una vez cumplido el período, en caso de no reintegrarse a sus funciones sin que medie debida justificación, deberá restituir los valores recibidos por este concepto, con los respectivos intereses legales.

Culminado el período de estudio o investigación el profesor o investigador deberá presentar ante la misma instancia colegiada el informe de sus actividades y los productos obtenidos. Los mismos deberán ser socializados en la comunidad académica.”.

2.3.2 Estatuto Orgánico de la Universidad de Guayaquil

Art. 63.- *Para ser docente se requiere poseer título universitario o politécnico. Los títulos obtenidos en el extranjero deberán estar debidamente legalizados.*

Art. 64.- *Los docentes tienen las categorías de auxiliar, agregado o principal.*

Art. 65.- *Es profesor auxiliar el que ganó el concurso de méritos, oposición y pedagogía. Tendrá menor remuneración que los agregados y principales. Colaborará en la conducción de trabajos teórico-prácticos y de investigación, su función estará coordinada por los profesores principales respectivos.*

Art. 66.- *Es profesor agregado el docente auxiliar que, teniendo dos años como mínimo en el ejercicio de su cargo, haya cumplido además con los requisitos*

requeridos para obtener el cargo de profesor agregado. Su remuneración será inferior a la de los profesores principales. Tendrá una cátedra bajo su responsabilidad.

Art. 67.- *Es profesor principal aquel que haya sido profesor agregado por lo menos dos años y que ha cumplido con los requisitos establecidos para el ascenso. Será el responsable directo de su cátedra y orientará el trabajo de los profesores auxiliares y agregados de conformidad con la planificación académica de la Facultad.*

Art. 68.- *Las personas que han sido profesores principales en esta Universidad, han ejercido la cátedra cinco años, por lo menos, y se han retirado voluntariamente, pueden ser llamados por el Consejo Directivo de una Facultad a reintegrarse directamente con la categoría de principal que poseían.*

La decisión se vinculará a la existencia de la carga horaria y a la conveniencia de la Universidad de Guayaquil.

Art. 69.- *Hay diferencias de sueldos entre los profesores tanto por el tiempo de dedicación a la cátedra, cuanto por la categoría.*

Art. 70.- *Existen también profesores honorarios, contratados, adscritos y visitantes.*

Art. 71.- *Son profesores honorarios los que se jubilen, o los que hayan prestado servicios relevantes a la Universidad; y serán nombrados por el Órgano Colegiado Superior, a pedido del Consejo Directivo de la Facultad respectiva con arreglo al trámite que prevé este Estatuto.*

Art. 72.- *Son profesores contratados aquellos cuyos servicios se requieran para un plazo no mayor de un año lectivo.*

Art. 73.- *Son profesores adscritos aquellos que, teniendo nombramiento de principales o agregados, presten servicios en otra Facultad o Instituto en forma temporal o permanente, por cuyo trabajo reciben la remuneración adicional correspondiente.*

Art. 74.- *Son profesores visitantes aquellos cuyos servicios sean solicitados para cursos especiales y que son contratados por servicios profesionales. Su remuneración se contemplará en el contrato respectivo.*

Art. 75.- El nombramiento o contrato de los docentes será solicitado por el Decano, previa resolución expresa del Consejo Directivo y de acuerdo a los reglamentos.

Art. 76.- El Concurso de Méritos, Oposición y Pedagogía, se regulará por el Reglamento General correspondiente.

Ganará el concurso el que tenga mayor puntaje, siempre y cuando alcance una calificación mínima del 70%.

Art. 77.- La carga horaria docente la establecerá el Consejo Directivo de la Facultad o Instituto, vinculada con la enseñanza, la tutoría y la investigación, así como las funciones electivas, por sufragio del Colegio Electoral respectivo.

El reglamento que deberá ser aprobado con el consentimiento de los dos tercios de los miembros del Órgano Colegiado Superior determinará las definiciones de lo que se entenderá tiempo completo 1 ó 2 o tiempo parcial 1 ó 2, o carga por horas cumplidas.

El Órgano Colegiado Superior, también por los dos tercios de la votación, sólo por petición del Rector, podrá asignar otras funciones que no sean de docencia y dirección.

Art. 78.- Los profesores a tiempo completo 1 y 2, además de las horas de clase que se le asignen, deberán cumplir actividades como las de investigación, administración académica, coordinación, dirección de tesis, etc.

A más de las cargas docentes mencionadas, los Consejos Directivos, previa autorización del Rector, podrán designar, mediante Concurso de Oposición, Coordinadores Académicos, cuya carga horaria será imputable a la carga docente.

La determinación de las funciones le corresponderá a la Comisión Académica del Órgano Colegiado Superior en concordancia con el Consejo Directivo.

Art. 79.- Los profesores a tiempo completo 1 y 2, deberán ser principales, exceptuándose los casos de personal contratado por razones justificadas.

Art. 80.- Habrá registro de asistencia en los casos de control de horario y el resumen mensual será reportado por los Decanos al Rector.

Art.- Los docentes cumplirán con los planes, programas, bibliografías, horarios, reglamentos y disposiciones de los Organismos y Autoridades de la Universidad; y aceptarán únicamente las listas oficiales de sus alumnos.

Art. 82.- Los profesores en el ejercicio de su docencia, tendrán en cuenta, los fines, principios y objetivos de la Universidad, señalados en este Estatuto y observarán una conducta intachable.

Art. 83.- La función se sustentará en los siguientes principios:

- a) Libertad de cátedra;
- b) Actualización y aplicación de conocimientos;
- c) Fomento de la investigación;
- d) Conocimiento de la realidad nacional;
- e) Participación activa del alumno; y,
- f) Estudio y discusión permanente de los problemas del país y del mundo.

Art. 84.- Los docentes deben cooperar en las actividades universitarias y cumplir las responsabilidades que la Institución les encomendare.

Art. 85.- Los docentes recibirán los estímulos establecidos, así como serán sancionados en caso de infracción a las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

El docente podrá ser reubicado a mejor nivel de sueldo de conformidad con las categorías establecidas en el artículo 77 del presente Estatuto, teniendo prioridad para ello, los profesores principales, de acuerdo con sus años de servicios, méritos y actividades académicas.

Art. 86.- Cumplidos siete años de labores ininterrumpidas, los docentes a tiempo completo 1 y 2, tendrán Comercio y Administración Modalidad semipresencial a solicitar al Consejo Directivo, un año de permiso para realizar estudios o trabajos de investigación de acuerdo con un plan debidamente aprobados. En ese lapso, los docentes recibirán las remuneraciones y demás beneficios que establecen la Ley y las disposiciones de la Institución. Al término del permiso, deberán presentar el resultado de sus estudios y las investigaciones que hubieren realizado.

Art. 87.- La Universidad garantiza la estabilidad de los docentes. Será nula y no tendrá ningún efecto la medida ilegal y antirreglamentaria promovida en el ejercicio de su cargo contra un docente.

Art. 88.- La Universidad establece y garantiza la Carrera docente como el Comercio y Administración Modalidad semipresencial de los profesores a la estabilidad y el ascenso, para lo cual se instituye el Expediente Académico Docente y el Reglamento de Ascensos.

2.4 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

- Variable Independiente: Autoevaluación del desempeño docente
- Variable dependiente: Plan de Mejoras

2.4.1 CRITERIOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN DOCENTE

A continuación se detallan todos los criterios e indicadores a evaluar en el docente:

CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL

- IND.01.01.- Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.
- IND.01.02.- Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.
- IND.01.03.- Asistencia y puntualidad a las clases.
- IND.01.04.- Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.
- IND.01.05.- Dominio de la materia que imparte.
- IND.01.06.- Claridad en las explicaciones.
- IND.01.07.- Fomenta la participación estudiantil.
- IND.01.08.- Uso de ayudas didácticas.
- IND.01.09.- Control del grupo.
- IND.01.10.- Aplicaciones en otros campos del saber.
- IND.01.11.- Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.
- IND.01.12.- Uso de criterios de evaluación objetivos.
- IND.01.13.- Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.
- IND.01.14.- Entrega puntual de notas.

IND.01.15.- Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE

IND.02.01.- Nivel profesional de estudios.

IND.02.02.- Participación en cursos de actualización para docentes.

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01.- Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.

IND.03.02.- Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01.- Contribución al desarrollo de la unidad académica.

IND.04.02.- Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.

IND.04.03.- Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.

IND.04.04.- Comparte información y experiencias con los pares.

IND.04.05.- Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01.- Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.

IND.05.02.- Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.

IND.05.03.- Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01.- Presenta, desarrolla y ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01.- Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.

2.5 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Calidad.- Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida.

Capacitación.- Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.

Desempeño.- Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse.

Docencia.- va más allá de la simple transmisión de conocimientos. Es una actividad compleja que requiere para su ejercicio, de la comprensión del fenómeno educativo.

Evaluación.- en términos generales, supone una instancia de valoración. En los términos particulares de la evaluación educativa es posible distinguir varios objetos de evaluación cuyas relaciones implícitas son evidentes.

Educación .- proceso por el cual se inculcan en la persona los conocimientos y valores que le resultaran imprescindibles para su vida social, por tratarse de normas y saberes que forman parte del bagaje cultural del colectivo en que vive.

Integración.- reunión de partes coherente

Manual.- Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática... Definición

Metodología.- Teoría del método que contempla una estructura lógica de procedimientos y un sustento filosófico para este procedimiento.

Pedagogía.- Ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza.

Perfil de Salida o de Egreso.- Conjunto de rasgos de personalidad, valores, habilidades, actitudes y conocimientos que debe demostrar un estudiante al egresar de una carrera o programa.

Plan estratégico Institucional.- Reflexión colectiva en la que se cuestionan las bases más profundas en las que se asienta la Visión y Misión de la Universidad como Institución y en la que se establecen declaraciones, objetivos y metas pensando en su futuro a mediano y largo plazo. El Plan incluye un conjunto de políticas, lineamientos, criterios y procedimientos que permiten alcanzar las intenciones proyectadas

Programa académico.- Conjunto de materias, métodos de enseñanza, apoyo didáctico, sistemas de evaluación, recursos e infraestructura requeridos para la formación profesional.

Rendición Total de Cuentas.- Es un proceso mediante el cual una institución de educación superior pone en conocimiento de la sociedad, en términos de transparencia todas las actividades que desarrolla y los servicios que ofrece demostrando que son pertinentes y de calidad.

Técnica.- Conjunto de procedimientos para lograr un fin determinado.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Modalidad de la investigación

Este trabajo de investigación está enmarcado dentro de la modalidad cuantitativa y cualitativa en razón que el problema los objetivos y datos a recolectar tienen las dos dimensiones ya sea que se desea conocer promedios.

3.1.2. Tipos de investigación

Se utilizaron los siguientes tipos de Investigación

Bibliográfica.- Se recogió datos secundarios en libros, revistas, folletos, artículos prensa y libros pedagógicos, la investigación bibliográfica fue el punto de partida para la realización del trabajo de investigación, la fuente individual para determinar el camino y la respectiva orientación.

Exploratoria.- Por que trata de examinar mediante la exploración el problema real de la investigación sobre la evaluación de la Carrera semipresencial de Comercio y Administración, para buscar sus causas y soluciones.

De Campo.- Se realizará en el lugar de los hechos investigados, que nos permiten el respectivo análisis para justificar las causas de la investigación.

Descriptiva.- Se va a describir e interpretar la naturaleza actual, la composición en los procesos de los fenómenos para presentar una interpretación correcta se pregunta: ¿Cómo es y cómo se manifiesta?, comprende además la elaboración de una propuesta o modelo operativo variable.

Proyecto Factible.- Es factible porque se puede solucionar, ejecutando un Plan de Mejoras.

3.1.3. Instrumentos de la investigación

Es necesario conocer lo aplicado en el aprendizaje, rompiendo paradigmas que indiquen el proceso de enseñanza, que implique una disciplina impuesta al

pensamiento y a las acciones, para obtener mayor eficiencia en lo relacionado a la creatividad. A continuación, se explica los instrumentos utilizados:

Encuestas.- Consiste en la recolección de datos de un grupo de personas homogéneas sobre un tema determinado.

La Observación.- Es una técnica que consiste en observar directamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

- Directivos y Pares Académicos: 3
- Docentes: 12
- Estudiantes: 620

3.2.2 MUESTRA

Fórmula:

= muestra

= población

= margen de error (5% - 75%)

Desarrollo de la fórmula

Estudiantes

Resumen:

- Directivos y Pares Académicos: 3
- Docentes: 12
- Estudiantes: 243

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

A continuación se presenta la matriz con los tipos de técnicas e Instrumentos a utilizar para verificar los siete criterios de evaluación del desempeño de los docentes con sus respectivos indicadores:

CUADRO Nro. 01. RESUMEN DE CRITERIOS E INDICADORES

CRITERIOS E INDICADORES		DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL				
IND.01.01.-	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	Opinión	Directivos, Pares y Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.02.-	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	Opinión	Directivos, Pares y Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.03.-	Asistencia y puntualidad a las clases.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.04.-	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.05.-	Dominio de la materia que imparte.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.06.-	Claridad en las explicaciones.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.07.-	Fomenta la participación estudiantil.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.08.-	Uso de ayudas didácticas.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.09.-	Control del grupo.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.10.-	Aplicaciones en otros campos del saber.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.11.-	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.12.-	Uso de criterios de evaluación objetivos.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.13.-	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.14.-	Entrega puntual de notas.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.01.15.-	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE				
IND.02.01.-	Nivel profesional de estudios.	Opinión	Directivos	Encuesta - Cuestionario
IND.02.02.-	Participación en cursos de actualización para docentes.	Opinión	Directivos	Encuesta - Cuestionario
CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL				
IND.03.01.-	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.03.02.-	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	Opinión	Directivos	Encuesta - Cuestionario
CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO				
IND.04.01.-	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	Opinión	Directivos y Pares	Encuesta - Cuestionario
IND.04.02.-	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	Opinión	Directivos y Pares	Encuesta - Cuestionario
IND.04.03.-	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	Opinión	Directivos y Pares	Encuesta - Cuestionario
IND.04.04.-	Comparte información y experiencias con los pares.	Opinión	Pares	Encuesta - Cuestionario
IND.04.05.-	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	Opinión	Directivos y Pares	Encuesta - Cuestionario

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS				
IND.05.01.-	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	Opinión	Directivos, Pares y Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
IND.05.02.-	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	Opinión	Directivos y Pares	Encuesta - Cuestionario
IND.05.03.-	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	Opinión	Estudiantes	Encuesta - Cuestionario
CRI.06: INVESTIGACIÓN				
IND.06.01.-	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	Opinión	Directivos	Encuesta - Cuestionario

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD				
IND.07.01.-	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	Opinión	Directivos	Encuesta - Cuestionario

3.4 PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El Formulario de encuesta para los estudiantes y entrevista de opinión sobre el docente para los pares académicos se aplica en una instancia tal que implique una muestra aceptable.

- Autoevaluación (formulario 1),
- Pares académicos (formulario 2)
- Estudiantes (formulario 3).

CUADRO Nro. 02: RESUMEN DE CRITERIOS, INDICADORES, PREGUNTAS Y EVALUACIÓN

CRITERIOS E INDICADORES		PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN	HETEROEVALUACIÓN
CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL					
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?	X	X	X
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?	X	X	X
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?	X		X
IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?	X		X
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demuestra que tiene dominio de la materia que impartió?	X		X
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?	X		X
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?	X		X

IND.01.08	Uso de ayudas didácticas.	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?	X		X
IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?	X		X
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?	X		X
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?	X		X
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?	X		X
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?	X		X
IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?	X		X
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?	X		X
CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?	X	X	
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?	X	X	

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL					
IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?	X		X
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?	X	X	
CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO					
IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?	X	X	
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?	X	X	
IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?	X	X	
IND.04.04	Comparte información y experiencias con los pares.	¿El Docente compartió información y experiencias con los pares?	X	X	
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?	X	X	

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?	X	X	X
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?	X	X	
IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?	X		X

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	X	X	
------------------	--	---	---	---	--

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	X	X	
------------------	--	---	---	---	--

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

Concluida la aplicación de los instrumentos, se procedió a la tabulación de las respuestas y sus resultados se presentan de manera sistemática en un cuadro que resume y agrupa los resultados de las tres evaluaciones realizadas: Autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

4.1. DOCENTES

CUADRO NRO. 03: CRITERIOS E INDICADORES POR DOCENTES

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 1</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (3) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?			100		-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40
<u>CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE</u>																					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	0	0	3	100	-	-	-	-	-	-	-

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	0	0	3	100	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	
<u>CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS</u>																						
IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	5	-	-	-	-	-	
IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40

<u>CRI.06: INVESTIGACIÓN</u>																					
IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?																			
							100	3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	
<u>CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD</u>																					
IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?																			
			100					3	100,0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	
SUBTOTALES			100	200	300	2300		333		167		34		965		25		592		686	490
PUNTAJE OBTENIDO			100%				100%						75%								

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 2</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (3) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	2	67	1	33	0	0%	122	50	60	26	61	26
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18	
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE

IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--------------------------------	--	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	---	---	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS</u>																						
IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	0	40	67	20	33
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-
							-	-	-	-	-	-	-	0	0							

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 3</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (3) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	0	0	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	2	66	1	33	0	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?			100		-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE

IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--------------------------------	--	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	---	---	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucional mente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33	
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SUBTOTALES			200	100	200	2400		333		167		534		465		25		592		606	410
PUNTAJE OBTENIDO			100%				75%				75%										

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 4</u>		PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (5) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)								HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	1	33	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18	
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?			100		-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40
<u>CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE</u>																					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucional mente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33	
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?				100	3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?				100	3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
SUBTOTALES			200	200	300	2200		333		167		434		565		25		592		686	490	
PUNTAJE OBTENIDO			100%			100%						75%										

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 5</u>		PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (5) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)								HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	1	33	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE

IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--------------------------------	--	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	---	---	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucional mente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33	
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SUBTOTALES			200	0	0	2700		133		67		404	795		125		492		786	390
PUNTAJE OBTENIDO			100%			100%						75%								

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 6</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (5) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES								
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	1	33	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40
<u>CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE</u>																					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucional mente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33	
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
SUBTOTALES			200	000	100	2600		133		307		503		560		125		490		584	590	
PUNTAJE OBTENIDO			100%				100%				100%											

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 7</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (3) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES								
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?			100		-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40
<u>CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE</u>																					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	0	0	3	100	-	-	-	-	-	-	-

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	0	3	100	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS</u>																						
IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	---	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SUBTOTALES			200	200	200	2300		230		270		234	765		225		492		686	590
PUNTAJE OBTENIDO			100%				100%						75%							

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 8</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (3) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	2	67	1	33	0	0%	122	50	60	26	61	26
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18	
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?				100	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40
<u>CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE</u>																					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	40	67	20	33
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	38	16	64	26	141	58
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	-----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SUBTOTALES			200	0	0	2700		303		297		399		365		67		525		487		791
PUNTAJE OBTENIDO			100%				75%				100%											

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 9</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (3) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES								
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	0	0	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?			100		-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE

IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--------------------------------	--	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	---	---	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucional mente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33	
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
SUBTOTALES			100	200	200	2400		333		167		534		465		25		592		606		410
PUNTAJE OBTENIDO			100%				100%				75%											

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 10</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (5) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	1	33	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18	
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?			100		-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40
<u>CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE</u>																					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucional mente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33	
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100				3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SUBTOTALES			200	200	300	2200		333		167		434		565		25		592		686	490
-------------------	--	--	-----	-----	-----	------	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	----	--	-----	--	-----	-----

PUNTAJE OBTENIDO			100%				100%				75%			
-------------------------	--	--	------	--	--	--	------	--	--	--	-----	--	--	--

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 11</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (5) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES								
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	1	33	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?				100	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE

IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--------------------------------	--	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	---	---	--	--	--	-----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	2 3
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucional mente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33	
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?				100	3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	--	--	--	-----	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?				100	3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
SUBTOTALES			0	200	0	2600		333		267		434		465		25		492		786	490	
PUNTAJE OBTENIDO			100%			100%						75%										

CRITERIOS E INDICADORES: <u>DOCENTE 12</u>			PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		AUTOEVALUACIÓN 20%				COEVALUACIÓN 40% (5) PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS)						HETEROEVALUACIÓN 40% (243) ESTUDIANTES							
<u>CRI. 01: DESEMPEÑO PROFESIONAL</u>			NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%	NUNCA	%	CASI NUNCA	%	CASI SIEMPRE	%	SIEMPRE	%
IND.01.01	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	3	67	1	33	0	0%	122	50	60	25	61	25
IND.01.02	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				100	0	0	0	0	2	66	1	33	0	0	101	42	98	40	44	18
IND.01.03	Asistencia y puntualidad a las clases.	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				100	-	-	-	-	-	-	3	100	20	8	78	32	102	42	43	17

IND.01.04	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?			100		-	-	-	-	-	-	3	100	43	17	65	26	98	40	37	15
IND.01.05	Dominio de la materia que imparte.	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	122	50	78	32	43	17
IND.01.06	Claridad en las explicaciones.	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	00	78	32	89	36	76	31
IND.01.07	Fomenta la participación estudiantil.	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	89	36	76	31	78	32
IND.01.08	Uso de ayudas dadas	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?			100		-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	132	54	76	31	35	14

IND.01.09	Control del grupo.	¿El Docente demostró tener control del grupo?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	89	36	56	23
IND.01.10	Aplicaciones en otros campos del saber.	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	121	50	89	37	33	14
IND.01.11	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	87	36	106	44	50	21
IND.01.12	Uso de criterios de evaluación objetivos.	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				100	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	98	40	98	40	47	19
IND.01.13	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?		100			-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	45	18	101	42	97	40

IND.01.14	Entrega puntual de notas.	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0		0	78	32	165	68
IND.01.15	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	67	28	78	32	98	40
<u>CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE</u>																					
IND.02.01	Nivel profesional de estudios.	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.02.02	Participación en cursos de actualización para docentes.	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?				100	0	0	2	67	1	33	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL

IND.03.01	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				100	-	-	-	-	-	-	-	0	0	120	49	67	28	56	23
IND.03.02	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?				100	0	0	1	33,00	2	67,00	0	0	-	-	-	-	-	-	-

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO

IND.04.01	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.02	Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				100	0	00	3	100	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-

IND.04.03	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				100	1	33,00	2	67,00	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
IND.04.05	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				100	0	0	0	0	3	100	0	00	-	-	-	-	-	-	-

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				100	0	0	0	0	0	3	100	0	000	0	0	40	67	20	33
IND.05.02	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				100	0	0	0	2	67,00	1	33,00	-	-	-	-	-	-	-	-
							-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

IND.05.03	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	¿El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				100									0	0	23	9	123	51	97	40
------------------	--	---	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	----	---	-----	----	----	----

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?	100					3	100,0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	--	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte.	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?	100					0	0	3	100,0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-
------------------	--	---	-----	--	--	--	--	---	---	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

SUBTOTALES			200	100	400	2200			33		367		434	565		225		392		506	690
PUNTAJE OBTENIDO			100%				100%				100%										

4.2 CUADROS DE RESULTADOS

4.2.1 RESULTADOS OBTENIDOS POR TIPO DE EVALUACIÓN

CUADRO Nro. 4: CUADRO DE RESULTADOS POR TIPO DE EVALUACIÓN

DOCENTE	MATERIAS	AUTOEVALUACIÓN		COEVALUACIÓN		HETEROEVALUACIÓN		PUNTAJE TOTAL
		PUNTUACIÓN OBTENIDA	20%	PUNTUACIÓN OBTENIDA	40%	PUNTUACIÓN OBTENIDA	40%	
Docente 01.	<ul style="list-style-type: none"> Redacción y Documentación Legislación Laboral Legislación y Cálculo Tributario Derecho Societario 	100	20	100	40	75	30	90
Docente 02.	<ul style="list-style-type: none"> Contabilidad Básica Mercadotecnia Administración I Administración II 	100	20	100	40	75	30	90
Docente 03.	<ul style="list-style-type: none"> Matemática Financiera Análisis Financiero Presupuesto Contabilidad de Cooperativas 	100	20	75	30	75	30	80
Docente 04.	<ul style="list-style-type: none"> Contabilidad Financiera Contabilidad Agropecuaria Matemática Aplicada a la Contabilidad Contabilidad Bancaria y Fiscal 	100	20	100	40	75	30	90

Docente 05.	<ul style="list-style-type: none"> Contabilidad de Costos Auditoria Estadística Contabilidad de Costos 	100	20	100	40	75	30	90
Docente 06.	<ul style="list-style-type: none"> Ética profesional Ecología y medio Ambiente Valores Humanos 	100	20	100	40	100	40	100
Docente 07.	<ul style="list-style-type: none"> Inglés 	100	20	100	40	75	30	90
Docente 08.	<ul style="list-style-type: none"> Didáctica general Sociología Educativa Currículo 	100	20	75	30	100	40	100
Docente 09.	<ul style="list-style-type: none"> Didáctica Especial Orientación de Prácticas Docentes Planificación Curricular 	100	20	100	40	75	30	90
Docente 10.	<ul style="list-style-type: none"> Organización y Administración Educativa Problemas Pedagógicos 	100	20	100	40	75	30	90
Docente 11.	<ul style="list-style-type: none"> Metodología de la Investigación Proyectos Educativos Tecnología Audiovisual. 	100	20	100	40	75	30	90
Docente 12.	<ul style="list-style-type: none"> Inglés 	100	20	100	40	100	40	100

4.2.2 RESULTADOS OBTENIDOS POR CRITERIOS

CUADRO Nro. 5: CUADRO DE RESULTADOS GENERAL POR CRITERIOS

DETALLE	CRITERIO No. 1	CRITERIO No. 2	CRITERIO No. 3	CRITERIO No. 4	CRITERIO No. 5	CRITERIO No. 6	CRITERIO No. 7
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE	RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL	PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO	RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS	INVESTIGACIÓN	VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD
DOCENTE 01.	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 02	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 03	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 04	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	25-50	0-25
DOCENTE 05	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 06	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 07	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 08	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	25-50
DOCENTE 09	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 10	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 11	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 12	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
ESCALA	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25

4.2.3 RESULTADOS OBTENIDOS POR FUNCIONES

CUADRO No. 6: CUADRO DE RESULTADOS GENERAL POR FUNCIONES

FUNCIONES	DOCENCIA				GESTIÓN	INVESTIGACIÓN	VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD
	CRITERIO No. 1	CRITERIO No. 2	CRITERIO No. 3	CRITERIO No. 5	CRITERIO No. 4	CRITERIO No. 6	CRITERIO No. 7
DETALLE	DESEMPEÑO PROFESIONAL	ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE	RESPECTO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL	PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO	RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS	INVESTIGACIÓN	VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD
DOCENTE 01.	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 02	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 03	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 04	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	25-50	0-25
DOCENTE 05	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 06	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 07	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 08	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	25-50
DOCENTE 09	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 10	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 11	75-100	75-100	75-100	75-100	75-100	0-25	0-25
DOCENTE 12	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25
ESCALA	75-100	75-100	75-100	50-75	75-100	0-25	0-25

4.3 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En base a la investigación de campo realizada y verificada a través de constataciones in situ, se identifica que existen falencias en las funciones de investigación y vinculación con la colectividad, específicamente los criterios 6 y 7 que están por debajo del 25.

En virtud de la información obtenida en las encuestas a los estudiantes, a los pares académicos y a los propios docentes evaluados y que se encuentran resumidos en los cuadros 31, 32 y 33, la propuesta del plan de mejoras debe enfocarse a plantear acciones relacionadas con los criterios que se encuentran por debajo del 50 y reforzar aquellos que se encuentran en el rango medio del 50 al 75%.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- La evaluación del desempeño docente de la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil es el resultado de la necesidad de la reestructuración de la educación superior y la redefinición del rol del docente que permita favorecer el desarrollo profesional y al reconocimiento de su profesionalidad a través del análisis de las condiciones requeridas para un adecuado proceso de evaluación del docente.

Este estudio se esfuerza por ofrecer un panorama sobre la situación del docente de la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil y al mismo tiempo, destacar aspectos que aunque estén presentes en una sola institución, pudieran ejemplificar o llamar la atención de elementos deseables para ser considerados por las demás.

- Durante la aplicación del diagnóstico de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil se identificó principalmente la falta de precisión de la finalidad de la evaluación de docentes, falta de un plan estructurado y orgánico de la evaluación de docentes, falta de conocimiento de los beneficios de la evaluación del docente, no toma en cuenta el punto de vista del docente, falta de capacitación del personal directivo de los centros para desarrollar la evaluación del docente, clima institucional inadecuado.

El diagnóstico se realizó con base en la información recabada a través de indicadores, criterios y funciones; un modelo que detalla los aspectos más significativos involucrados en la evaluación de la docencia, con los elementos formales o normativos y los relacionados con las prácticas cotidianas de la institución.

- En base a la aplicación del modelo de autoevaluación del desempeño docente en la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de

la Educación de la Universidad de Guayaquil, se identificó las siguientes fortalezas y debilidades.

INDICADOR	FORTALEZAS 75-100	DEBILIDADES 0-75
CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL		
IND.01.01.-	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	
IND.01.02.-	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	
IND.01.03.-	Asistencia y puntualidad a las clases.	
IND.01.04.-	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	
IND.01.05.-	Dominio de la materia que imparte.	
IND.01.06.-	Claridad en las explicaciones.	
IND.01.07.-	Fomenta la participación estudiantil.	
IND.01.08.-		Uso de ayudas didácticas
IND.01.09.-	Control del grupo.	
IND.01.10.-	Aplicaciones en otros campos del saber.	
IND.01.11.-	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	
IND.01.12.-	Uso de criterios de evaluación objetivos.	
IND.01.13.-	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	
IND.01.14.-	Entrega puntual de notas.	
IND.01.15.-	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	
CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE		
IND.02.01.-	Nivel profesional de estudios.	
IND.02.02.-	Participación en cursos de actualización para docentes.	
CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL		
IND.03.01.-	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	
IND.03.02.-		Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.
CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO		
IND.04.01.-	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	
IND.04.02.-		Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.
IND.04.03.-	Asistencia a foros, encuentros o	

	seminarios de carácter educativo.	
IND.04.04.-		Comparte información y experiencias con los pares.
IND.04.05.-	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	
CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS		
IND.05.01.-	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	
IND.05.02.-	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	
IND.05.03.-	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	
CRI.06: INVESTIGACIÓN		
IND.06.01.-		Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.
CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD		
IND.07.01.-		Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte

- La inclusión de los resultados de la evaluación en los planes de mejora de la calidad de la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil favorece la planificación y desarrollo de actividades de formación del profesorado en metodología docente y la puesta en marcha de procesos de innovación, no obstante, como a veces señalan algunos comités de autoevaluación, los cambios planteados en los planes de mejora tardan en percibirse, lo cual supone una seria amenaza para la credibilidad del proceso.

5.2 RECOMENDACIONES

- Motivar a un proceso de autoevaluación que ayude a promover que los docentes mejoren sus prácticas pedagógicas y de participación en algunas áreas que se consideran prioritarias y que están directamente relacionadas con la búsqueda de mejores resultados educativos en la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil
- Durante los procesos de diagnóstico de los procesos de evaluación del desempeño de los docentes aplicados en la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil, se fortalezca el protagonismo de los docentes en el proceso de la evaluación, ayudándolos a identificar y compartir su conocimiento sobre la evaluación de ellos mismos.

La evaluación del desempeño docente no debe tener carácter represivo, se debe crear una imagen constructiva difundiendo el planteamiento de que está a favor del profesor, de su actuación profesional y de la calidad educativa de las instituciones de educación superior.

- Entregar los resultados de la evaluación del desempeño docente a los involucrados directos, solicitando un programa de mejora personal, retomando las dimensiones y factores con bajos niveles de desempeño, esto permitirá crear nuevos escenarios para que el docente ponga en práctica nuevas habilidades y métodos de enseñanza que les permita propiciar ambientes para el aprendizaje y asumir con responsabilidad la tarea educativa de forma proactiva y participante
- Analizar el plan de mejoras que se propone, para identificar su factibilidad y la posibilidad de su implementación a corto plazo, aspectos que van a permitir disminuir o eliminar las debilidades y mantener las fortalezas identificadas en la Carrera de Comercio y Administración de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

5.3 BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- ARANDA Alcides, (2007). "Planificación estratégica Educativa". Editorial Abya-Yala. Quito- Ecuador
- ALVARADO (2006). "La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación".
- ARRIEN Juan (1998). "La calidad y el contexto actual de la educación".
- BENAVIDES Moreno Nivaldo (2007). "Programa de magíster en educación mención currículum y evaluación. Asignatura: Política Educacional"
- BRETEL (2002). "Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria". Zeleni Colina¹, Niorka Medina², Doris Parra
- CASTILLO ARREDONDO Santiago. (2002). "Contribución de la evaluación ala identidad y la calidad de la educación". Didáctica De La Evaluación En La Educación Superior.
- CASTILLO S. (2002). "Didáctica de la evaluación en la Educación Superior". Catedrático de la UNED. España.
- DEMING Eduardo (1996). "Propuesta de un modelo de gestión para PIMEs, centrado en la mejora continua". Luis Cárdenas Gómez. Universidad Austral de Chile.
- DURO Elena Nirenberg Olga.(2008). "Instrumento de Autoevaluación de la Calidad Educativa" IACE.
- FUCHS Claudio. (1997). "Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño". Revista El Diario. Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- GARCÍA E. (1999). "Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado" 1999 Evaluación y calidad de la universidad: proyecto de la universidad Complutense de Madrid.
- GARCÍA Ramos (1989). "La evaluación educativa": conceptos, funciones y tipos. Fundación instituto ciencias del hombre.
- GUTIÉRREZ Elva (2004). "Factores de Eficacia Docente en Educación Primaria" Tesis Doctoral.
- HARRINGTON James (1993). "Mejoramiento continuo". Investigación desarrollada y enviada por: Ing. José Alfredo González Mercado, MBA.
- MONTIEL y Esteban, M (1990). Esteban, M. C.; Montiel, J. U. (1990). "Calidad en el centro escolar". En Cuadernos de Pedagogía, España, Nº 186,
- NAVARRO (1997)"La calidad de la enseñanza en la educación superior, y su papel en el desarrollo científico – tecnológico y social"

- PEREDA S. Y Berrocal, F. (1999) “Gestión de Recursos Humanos por Competencias”. Editorial. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España. Desempeño docente.
- TIANA Alejandro (1996). “Revista iberoamericana de educación No. 10”. Evaluación de la calidad de la educación. Enero–abril.
- VALDÉS Veloz Héctor (2000) “Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente”. México.
- VALDÉS H. (2002). “La evaluación del desempeño del docente”. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.
- VALDÉS H. (2007). “Evaluación de la calidad educativa”. Aproximaciones teórico-metodológicas del estudio de profundización en la evaluación de la calidad educativa.

ANEXOS

FORMULARIO 1:

**ENCUESTA DE
AUTOEVALUACIÓN AL
DOCENTE.**



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
CUESTIONARIO PARA DOCENTES

La Universidad Estatal de Guayaquil, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal.

DATOS GENERALES.

CARRERA:

ASIGNATURA

FECHA DE AUTOEVALUACIÓN:

NOMBRE DEL DOCENTE:

Dígnese marcar con una X en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración.

A = SIEMPRE – TOTALMENTE DE ACUERDO – MUY ALTO

B = FRECUENTEMENTE- DE ACUERDO - ALTO

C = MEDIANAMENTE FRECUENTE – MEDIANAMENTE DE ACUERDO - MEDIO

D = NUNCA – TOTAL DESACUERDO – NULO

CRITERIOS E INDICADORES		NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CRI.01:DESEMPEÑO PROFESIONAL					
IND.01.01	¿Planeo de manera adecuada los contenidos temáticos de la materia que imparto				
IND.01.02	¿Entrego el syllabus y plan de trabajo de la materia que imparto?				
IND.01.03	¿Asisto a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				
IND.01.04	¿Utilizo el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?				
IND.01.05	¿Demuestro que tengo dominio de la materia que imparto?				
IND.01.06	¿Soy claro en las explicaciones que doy en clase?				
IND.01.07	¿Fomento la participación estudiantil?				
IND.01.08	¿Hago uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?				
IND.01.09	¿Demuestro tener control del grupo?				

IND.01.10	¿Realizo aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que imparto?				
IND.01.11	¿Presento bibliografía pertinente a la materia que imparto?				
IND.01.12	¿Uso criterios de evaluación objetivos?				
IND.01.13	¿Valoro otros factores aparte de las pruebas parciales?				
IND.01.14	¿Entrego puntualmente las notas?				
IND.01.15	¿Cumplo con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				

CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE					
IND.02.01	¿Cuento con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que imparto?				
IND.02.02	¿Participo en cursos de actualización para docentes?				
CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL					
IND.03.01	¿Respeto los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				
IND.03.02	¿Respeto la normativa de la Universidad?				
CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO					
IND.04.01	¿Contribuyo al desarrollo de la unidad académica?				
IND.04.02	¿Asisto a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?				
IND.04.03	¿Asisto a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?				
IND.04.04	¿Comparto información y experiencias con los pares?				
IND.04.05	¿Demuestro buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente?				
CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS					
IND.05.01	¿Propicio un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				
IND.05.02	¿Demuestro apoyo y cooperación entre docentes y directivos?				
IND.05.03	¿Transmito mi motivación a los estudiantes?				
CRI.06: INVESTIGACIÓN					
IND.06.01	¿Presento, desarrollo y ejecuto proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparto?				
CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD					
IND.07.01	¿Presento, desarrollo y ejecuto proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparto?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FORMULARIO 2:

**ENTREVISTA A LOS
PARES ACADÉMICOS.**



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
ENTREVISTA A LOS PARES ACADÉMICOS

La Universidad Estatal de Guayaquil, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal.

DATOS GENERALES.

CARRERA:

ASIGNATURA

FECHA DE AUTOEVALUACIÓN:

NOMBRE DEL DOCENTE:

Dígnese marcar con una X en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración.

A = SIEMPRE – TOTALMENTE DE ACUERDO – MUY ALTO

B = FRECUENTEMENTE- DE ACUERDO - ALTO

C = MEDIANAMENTE FRECUENTE – MEDIANAMENTE DE ACUERDO - MEDIO

D = NUNCA – TOTAL DESACUERDO – NULO

CRITERIOS E INDICADORES		NUNCA	CASI	NUNCA	CASI	SIEMPRE	SIEMPRE
CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL							
IND.01.01	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?						
IND.01.02	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?						
CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE							
IND.02.01	¿El Docente cuenta con título de pregrado y postgrado relacionado a la materia que impartió?						
IND.02.02	¿El Docente participó en cursos de actualización para docentes?						
CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL							
IND.03.02	¿El Docente respetó la normativa de la Universidad?						

CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO				
IND.04.01	¿El Docente contribuyó al desarrollo de la unidad académica?			
IND.04.02	¿El Docente asistió a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico?			
IND.04.03	¿El Docente asistió a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo?			
IND.04.04	¿El Docente compartió información y experiencias con los pares?			
IND.04.05	¿El Docente demostró buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente ?			
CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS				
IND.05.01	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?			
IND.05.02	¿El Docente demostró apoyo y cooperación entre docentes y directivos?			
CRI.06: INVESTIGACIÓN				
IND.06.01	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Investigación relacionados con la materia que impartió?			
CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD				
IND.07.01	¿El Docente presentó, desarrolló y ejecutó proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que impartió?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FORMULARIO 2:

**ENTREVISTA A LOS
ESTUDIANTES.**



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
ENCUESTA DE OPINIÓN ESTUDIANTIL

La Universidad Estatal de Guayaquil, con la finalidad de continuar con el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal.

DATOS GENERALES.

CARRERA:
ASIGNATURA
FECHA DE AUTOEVALUACIÓN:
NOMBRE DEL DOCENTE:

Dígnese marcar con una X en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración.

A = SIEMPRE – TOTALMENTE DE ACUERDO – MUY ALTO
 B = FRECUENTEMENTE- DE ACUERDO - ALTO
 C = MEDIANAMENTE FRECUENTE – MEDIANAMENTE DE ACUERDO - MEDIO
 D = NUNCA – TOTAL DESACUERDO – NULO

CRITERIOS E INDICADORES		NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CRI.01:DESEMPEÑO PROFESIONAL					
IND.01.01	¿El Docente realizó una planeación adecuada de los contenidos temáticos de la materia que impartió?				
IND.01.02	¿El Docente entregó el syllabus y plan de trabajo de la materia que impartió?				
IND.01.03	¿El Docente asistió a todas las clases y de manera puntual a la hora que le correspondía?				
IND.01.04	¿El Docente utilizaba el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva?				
IND.01.05	¿El Docente demostró que tiene dominio de la materia que impartió?				
IND.01.06	¿El Docente fue claro en las explicaciones que dio en clase?				
IND.01.07	¿El Docente fomentó la participación estudiantil?				
IND.01.08	¿El Docente hizo uso de ayudas didácticas como equipos audiovisuales, equipos informáticos, etc.?				
IND.01.09	¿El Docente demostró tener control del grupo?				
IND.01.10	¿El Docente realizó aplicaciones en otros campos del saber relacionadas con la materia que impartió?				

IND.01.11	¿El Docente presentó bibliografía pertinente a la materia que impartió?				
IND.01.12	¿El Docente usó criterios de evaluación objetivos?				
IND.01.13	¿El Docente valoró otros factores aparte de las pruebas parciales?				
IND.01.14	¿El Docente entregó puntualmente las notas?				
IND.01.15	¿El Docente cumplió con todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo inicial?				

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL					
IND.03.01	¿El Docente respetó los Comercio y Administración Modalidad semipresencial y obligaciones de los estudiantes?				
CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS					
IND.05.01	¿El Docente propició un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí?				
IND.05.03	¿ El Docente transmitió su motivación a los estudiantes?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FOTOS.





X





LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE
COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN MODALIDAD SEMIPRESENCIAL DE LA
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

PROPUESTA: DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS

TOMO II

**PROYECTO DE TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER
EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN
SUPERIOR**

AUTORA: Lcda. Burgos Miranda Cecilia

ASESORA: Dra. Lourdes Ponce Ms.C

GUAYAQUIL, MAYO 2012

ÍNDICE GENERAL

	Paginas
PORTADA	i
ÍNDICE GENERAL	ii
ÍNDICE DE CUADROS	iii
CAPÍTULO 6: PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORAS	1
6.1 INTRODUCCIÓN	1
6.2 JUSTIFICACIÓN	3
6.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA	5
6.3.1 Fundamentación teórica	5
6.3.2 Fundamentación filosófica	9
6.3.3 Fundamentación psicológica	11
6.3.4 Fundamentación pedagógica	11
6.3.5 Fundamentación Socio-Cultural	11
6.3.6. Fundamentación Legal	13
6.4 OBJETIVOS	16
6.4.1 OBJETIVO GENERAL	16
6.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
6.5 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	17
6.5.1 DIAGNÓSTICO	17
6.5.3 PLAN DE ACCIÓN Y MEJORAS	26

1.6	IMPACTO	32
1.7	CONCLUSIONES	32
1.8	RECOMENDACIONES	33

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO Nro. 01: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

CUADRO Nro. 02. CAUSAS, EFECTOS Y ALTRENTATIVAS DE SOLUCION

CUADRO Nro. 03. PLAN DE MEJORAS

CAPÍTULO 6: PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORAS

6.1 INTRODUCCIÓN

En el momento actual, el concepto de evaluación ha sido sustituido por el de gestión de la calidad educativa; “la nueva cultura de la evaluación ya no se orienta tanto hacia la sanción, la clasificación y la selección sino hacía aportar una información razonada y razonable dirigida a la orientación de la gestión de la mejora educativa” (González 2000).

Este cambio de concepción obedece porque el contexto político, económico, social, cultural y científico en el que se tienen que desenvolver las organizaciones educativas ha sufrido un cambio vertiginoso.

Hoy en día las organizaciones necesitan ser más adaptables a todos los cambios; deben desarrollar una mayor capacidad para aprender a sobrevivir en un mundo más competitivo, ser dinámicas y flexibles; una organización tendrá éxito si sabe lo que necesita hacer para ser más eficiente, saber cómo planear, ejecutar y controlar.

Las Instituciones de Educación Superior como una organización social y de servicio, con objetivos claros de creación y elaboración del conocimiento, con tecnología tanto en el aprendizaje como en lo administrativo, con estructuras definidas y con muchos actores que desempeñan roles en el sistema sicosocial (profesores, estudiantes, autoridades y administrativos).

Las Instituciones de Educación Superior son organizaciones que requieren de evaluación, en este trabajo nos apoyamos en el enfoque de evaluación basado en multiactores, aunque sólo se evalúa a los docentes, con el objetivo de proponer una evaluación integral en ellos y con los resultados desprender programas para una mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje que redunde en la formación de los recursos humanos.

Para lograr satisfacer a variados segmentos emergentes tanto de sectores tradicionales como de aquellos fuertemente marginados o limitados, y las nuevas demandas de educación de calidad, de habilidades y de destrezas que se generan; las instituciones de educación superior tienen la necesidad de desarrollar nuevas modalidades pedagógicas (Rama, 2005) de forma que todos los alumnos construyan

aprendizajes de calidad; diseños curriculares contextualizados, flexibles y centrados en el aprendizaje significativo, activo, constructivo, intencional, y colaborativo con enfoques interdisciplinarios (Peñalosa, 2009); de contar con estructuras académicas y de apoyo administrativo más elásticos (Tünnermann, 2008), que integren personal tan versátil o tan activamente actualizado y dotado de recursos, habilidades y destrezas que casi de manera orgánica realice la tan necesaria adaptación para mantener la efectividad.

De acuerdo a Valdés (2000 p.2), “podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones, obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”. Señala que en el empeño por mejorar la calidad de la educación se ha identificado en la investigación educativa a una variable fundamental, determinante e influyente: el desempeño del docente; apreciándose actualmente un cierto consenso en la idea de que “... el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes”.

Para asegurar que esta variable efectivamente cumpla con la encomienda de la Universidad, como en todo proceso, además de la determinación e integración del personal con el perfil, la competencia y el interés deseado para el cumplimiento del objetivo; se requiere del seguimiento y la evaluación de su desempeño, a fin de identificar puntos de oportunidad para la decisión de mejora y su puesta en acción (Alles, 2008).

El plan de mejoras es un instrumento que permite identificar y jerarquizar las acciones factibles para subsanar las principales debilidades. Además, se constituye en el insumo básico para construir el plan de acción o plan operativo.

El plan de acción integra la decisión estratégica sobre los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos y las tareas que deben desarrollarse. La implementación de este plan requiere el respaldo y el compromiso de todos los responsables que, de una u otra forma, tengan relación con la carrera. Dicho plan, además de servir de guía para la organización de los aspectos a mejorar, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar.

Un plan de acción elaborado de una manera organizada, que prioriza y planifica las acciones de mejora, y que asegura su implementación y seguimiento, garantiza el incremento de la calidad de la carrera para que sea claramente percibida por la comunidad académica y la sociedad en general.

La mejora se produce cuando la carrera aprende de sí misma, y de otras, es decir, cuando pone en juego su capacidad de crecer planificadamente, teniendo en cuenta el entorno cambiante que la envuelve y el conjunto de fortalezas y debilidades que la determinan.

El punto de partida de un Plan de Mejoras es el diagnóstico de la situación derivado de una autoevaluación; una vez realizado es relativamente sencillo determinar las estrategias que debe seguir, para que los destinatarios perciban, de forma significativa, las mejoras implantadas.

Los eventos que encierran la misión de las Instituciones de Educación Superior están cambiando, basados en la filosofía de calidad inmersa en un entorno competitivo, en los cuales requiere el apoyo y el mejoramiento continuo de todos sus integrantes. En un sistema de competitividad se imponen los juicios comparativos sobre la calidad de los programas e instituciones. Los estudiantes tienen la oportunidad de elegir y para ello tienen derecho a conocer el nivel de calidad de los proveedores del servicio educativo superior.

6.2 JUSTIFICACIÓN

La evaluación docente es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo en absoluto, sino porque directivos, docentes, estudiantes y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. Existe quizá una mayor consciencia de la necesidad de alcanzar determinados aspectos de calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor, es por eso, que surge la inquietud de analizar cómo se da este proceso en el aula, el impacto y la reacción que presenta en los estudiantes, docentes e instituciones.

El propósito fundamental es conseguir, a través de la indagación rigurosa sobre la práctica, las evidencias necesarias para la comprensión de la actividad, de tal manera que los protagonistas puedan formar un juicio riguroso sobre su valor educativo. No

basta, pues, para evaluar al docente, acudir a los resultados obtenidos sino la generación de un Plan de Mejoras.

Sin un proceso de control adecuado sería muy difícil asegurar el logro de los resultados que la institución y todos sus miembros persiguen. En el marco de la planeación institucional, la evaluación que se lleva a cabo como elemento del proceso de control, una vez que se identifican las variaciones entre el desempeño real y los indicadores de calidad; la base de datos obtenidos realimenta a los docentes y a los directivos, y en gran medida determina las decisiones y nuevas metas que se planteen. El establecimiento de normas, parámetros de desempeño y su seguimiento, como base de dicho proceso, permite a la institución corregir las posibles desviaciones que se presentaren en su operación diaria.

La evaluación del desempeño docente en una Institución de Nivel Superior constituye un objetivo vital para el logro de la excelencia académica, deben ser muy competitivas en las disciplinas que enseñan, dedicadas al servicio y comprometidas con sus países, sus estudiantes y la consecución de sus metas, preparadas para crecer profesionalmente y dispuestas a fortalecerse en los procesos de la enseñanza y del aprendizaje, estos son criterios fundamentales para elevar los niveles académicos.

Por otra parte, la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto donde los docentes tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados.

Sin contradecir estas razones y más bien complementándolas, se argumenta y se ha aceptado por demasiado tiempo que los profesores sean autónomos en su gestión en el aula, situación bastante arraigada para comenzar a cambiarla, en cuanto a "rendir cuentas" respecto a la calidad de su actividades y la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra.

En esencia, la práctica del docente universitario se considera un mecanismo fundamental para mejorar la calidad de la educación superior; el éxito del sistema depende básicamente de la eficacia del desempeño de sus profesores. En este sentido, la evaluación del educador juega un papel importante, pues permite caracterizar su

ejercicio y propicia su desarrollo, así como también constituye una vía para su atención y estimulación, esto lleva a la necesidad de instrumentar procesos de valoración periódicos.

Toda organización educativa debe necesariamente revisar de manera permanente y sistemática sus procesos de desempeño de la docencia, establecer un sistema eficiente de información que se fundamente en hechos y opiniones de los distintos elementos del sistema, que nos conduzcan a la posibilidad de un diagnóstico de los procesos docentes, para planificar con base en estudios científicos para una mejora continua del proceso enseñanza aprendizaje, que conduzcan a la formación de recursos humanos.

La valoración de la práctica docente ofrece ventajas al profesorado, se puede decir que es totalmente individualizada porque permite un desarrollo profesional del docente, proporcionando mecanismos fundamentales en la toma de decisiones válidas y oportunas para valorar su labor educativa, y en definitiva, apreciar todas las tareas que el profesorado realiza en la institución.

Hoy en día la evaluación del desempeño es un requerimiento básico para lograr la calidad educativa, mediante la aplicación de modelos que permitan medir acertadamente cada uno de las funciones, criterios e indicadores básicos que deben cumplir un docente de una Institución de Educación Superior.

6.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

6.3.1 Fundamentación teórica

Flórez (1999), señala que la regla para evaluar con éxito la enseñanza de un grupo de profesores en una institución educativa es asegurar un clima de seguridad y confianza entre ellos; principalmente, la seguridad de que los resultados de la evaluación no se usarán contra ellos, contra su estabilidad y prestigio profesional, contra sus condiciones laborales, contra su auto concepto y su autoestima. Sólo cuando se dé este clima organizacional podrá darse el paso inicial hacia una evaluación franca, honesta, respetuosa y generadora de compromisos de cambio y mejoramiento de la enseñanza.

Al asegurarse de contar con profesorado competente en permanente proceso de mejora que potencialmente garantice los fines académicos; de incentivar y estimular el desempeño de los profesores en su labor docente y de investigación; y, de desarrollar

procesos de mejora continua, la Universidad fortalece uno de los pilares que sustentan su competitividad: los procesos evaluativos incentivan un mejor desempeño, que en el caso docente tiene consecuencias positivas sobre el aprendizaje de los alumnos (Ponce, 2010; Alles, 2008; Valdés, 2000).

El sentido positivo dictado desde las políticas de calidad de la institución, refuerza y justifica el empleo de la evaluación tanto en beneficio del docente, al apoyar el desarrollo de su madurez ante el desempeño diario y reorientar sus esfuerzos hacia el autocontrol y compromiso con la función; como en beneficio de la Universidad, mediante la prevención de problemas y ayuda a las personas y/o áreas de la Universidad a desempeñar mejor su trabajo, mediante una mejor y mayor comunicación y una adecuada gestión del servicio docente de parte de directivos y docentes (Alles, 2008).

Así mismo, la evaluación del desempeño docente debe verse como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado. Puede utilizarse como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño. Los docentes involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de ellos mismos, e incorporarían una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo.

Por otra parte, Pritchard (1990) señala que medir la efectividad de la evaluación del desempeño docente en una institución educativa implica un ejercicio de cotejo y comparación. El concepto de efectividad se refiere al logro de objetivos: la relación entre el resultado y la expectativa. En este caso y siguiendo el concepto de competencia laboral, se entiende por objetivos a los desempeños demostrados, a nivel individual o de la organización. En el primero se mide el grado de cumplimiento del perfil de la competencia como resultado de la labor realizada por el docente. En el segundo se mide el impacto que el sistema de evaluación del desempeño ha tenido en los resultados globales de la institución educativa.

Dentro de este marco, continúa Flórez (1999), si se logra una comunicación franca, los resultados de la evaluación serán más sustanciales, sobre todo cuando se comparten intereses, como es el caso del evaluador y los profesores, quienes tienen afinidad por la educación, por la calidad de la enseñanza y un cierto optimismo pedagógico que presiente que se puede mejorar en el futuro.

En este sentido, García (2000), expone que en todo el sistema educativo, si bien son muchas las correlaciones existentes entre cada uno de los elementos que inciden en él y, por ende, en su calidad hay uno que se hace especialmente sensible y que ha sido objetivo de evaluación durante muchos años: el profesorado.

De una manera similar, Bustamante (2000), destaca que evaluar es unitariamente la enseñanza y la educación, proceso que, a su vez, entre otros, contiene acciones no menos complejas y extensas como son las designadas con los términos: aprendizaje, desarrollo de contenidos, disciplina, valoración, desarrollo cognitivo, formación del docente, a su vez concluye que quien asuma el proceso de evaluación con carácter empírico-positivo habrá de abrir el horizonte propiamente científico a un horizonte propiamente metafísico sobre el cual se fundamentan las ciencias de la educación en general.

Por otro lado, González y otros (2005), señalan que la evaluación es realizada como un proceso de supervisión y control global con los objetivos de mejorar la calidad de las instituciones educativas y el desarrollo profesional del docente, además de atender a las exigencias legales surge con gran énfasis e interés, la evaluación del docente.

Actualmente, la evaluación del desempeño docente en las Instituciones de Nivel Superior tiene dos corrientes: las primeras se apoyan en la evaluación formativa que, como su nombre lo indica, se acentúa el desarrollo continuo del docente que se evalúa, con el propósito de suministrarle una ayuda para el progreso profesional y facilitarle tanto la optimización de sus fortalezas como la minimización de sus debilidades. La segunda corriente se fundamenta en la evaluación sumativa, la cual realizan las instituciones para identificar a las personas mejor calificadas que deben ser retenidas y aquellas cuya labor de excelencia debe reconocerse mediante ascensos de rango.

Estas dos vertientes aún cuando son conceptualmente distintas, pueden confundirse fácilmente, afectándose el grado de efectividad de la evaluación formativa y reduciéndose el proceso de evaluación a uno de índole sumativo exclusivamente; para lograr ambos propósitos evaluativos, se debe reconocer la relación entre uno y otro tipo de evaluación, pero separando claramente los procesos formativos de los sumativos para que no se confundan, asignándoseles a directivos y a comités diferentes.

El sistema de evaluación del desempeño docente está orientado a mejorar la calidad de la educación, ofreciendo al mismo tiempo espacios para quienes busquen metas más altas de desempeño.

En resumen; la evaluación del desempeño docente, lo que persigue es calificar de una manera objetiva al talento humano con la finalidad de detectar y corregir fallas dentro de la institución, para así lograr eficiencia, calidad y alcanzar la misión y visión de la Institución. La evaluación debe realizarse siempre en beneficio de los evaluados, marcada por los principios de la ética y la legalidad, la utilidad ha de ser la mejora de la actividad profesional del docente, la factibilidad eficaz, eficiente, viable y la precisión debe ser relevante, válida y fiable.

Bajo la premisa de que el profesor universitario, con el propósito de tender hacia la excelencia, busca la calidad en todo lo que realiza, la Universidad requiere combinar adecuadamente todos los elementos de evaluación para seleccionar, desarrollar y promover a sus profesores con criterios no excluyentes adecuados a las diversas políticas de calidad; dado que una buena calidad o calificación global se puede obtener con combinaciones diferentes obtenidas en cada uno de los indicadores de desempeño (Pulido, 2005).

La mejora continua supone un cambio en los comportamientos de las personas que integran una organización. Un plan de mejora debe incentivar las modificaciones requeridas en los procesos.

Aunque los procesos de evaluación representan un requerimiento importante para la mejora de la enseñanza, su relevancia radica en que sirven para sustentar la implantación de acciones de mejora.

En la actualidad las Instituciones de Educación Superior deben mantener mecanismos permanentes para asegurar la calidad de la enseñanza. Cada día es mayor las exigencias sociales para que las Instituciones de Educación Superior se transformen en agentes sociales para responder a los cambios e innovaciones, en este sentido, un plan de mejora se justifica para que las Instituciones de Educación Superior, particularmente los protagonistas del proceso educativo, sean responsables

El plan de mejoramiento se deriva de los resultados de la evaluación. Se elaborará un plan de mejoras para aquellos indicadores inferiores al 76%. Las debilidades

detectadas dan origen a programas, proyectos, metas o actividades concretas. La superación de ciertas debilidades requieren un tiempo entre mediano y largo plazo así como del uso de recursos adicionales a los existentes. Otras en cambio son de corto plazo y la utilización de recursos no son muy significativos. En cualquier caso es conveniente incluirlas en el plan estratégico de la carrera, como en los planes operativos.

Es conveniente no perder de vista que, las fortalezas, aunque significan logros alcanzados, también deben considerarse en los procesos de planificación, algunas para mantenerlas y consolidarlas y otras para mejorarlas.

6.3.2 Fundamentación filosófica

Enfocada en la perspectiva académica con el paradigma gnoseológico, porque se trata de una continua contrastación del conocimiento y el permanente estudio de los saberes y quehaceres, de manera tal, que la acción académica puede ser constantemente reorientada.

La investigación se basa en la teoría del conocimiento constructivista.

“En el conocimiento se encuentran frente a frente, la conciencia y el objeto, el sujeto y el objeto. El conocimiento se manifiesta como una relación entre estos dos elementos que permanecen en ella y están eternamente separados uno del otro. El dualismo de sujeto y objeto es parte de la esencia del conocimiento. La relación entre los dos principios es, al mismo tiempo, una *correlación*. El sujeto sólo es sujeto para un objeto y el objeto sólo es objeto para un sujeto. Uno y otro son lo que son, en cuanto que son para el otro. Sin embargo, esta correlación *no es reversible*. Ser sujeto es totalmente diferente de ser objeto. La función del sujeto consiste en aprehender al objeto, y la del objeto en ser aprehensible y aprehendido por el sujeto”.

HESSEN, J. Teoría del conocimiento. México, Editores Mexicanos Unidos, 1977

El constructivismo afirma que nunca se podrá llegar a conocer la realidad como lo que es, ya que al enfrentarse al objeto de conocimiento, no se hace sino ordenar los datos que el objeto ofrece en el marco teórico del que se dispone.

Para el constructivismo la ciencia no ofrece una descripción exacta de cómo son las cosas, sino solamente una aproximación a la verdad, que sirve mientras no se disponga de una explicación subjetivamente más válida. Para el constructivismo una descripción exacta de cómo son las cosas no existe, porque la realidad no existe sin el sujeto

El conocimiento es producto de una relación entre dos elementos: el sujeto cognoscente (que es capaz de conocer) y el objeto cognoscible (que puede conocerse). Sujeto y objeto forman una unidad. No hay sujeto sin objetos, aunque los objetos existen independientemente de los sujetos. Sujeto y objeto se influyen mutuamente: el sujeto influye sobre el objeto en la medida que el primero actúa sobre el segundo: un carpintero transforma la madera (materia prima) en un objeto práctico, útil u ornamental. Pero también el objeto puede influir sobre el sujeto en la medida que la madera, dadas sus características de maleabilidad, color y consistencia pueden estimular al carpintero para imaginar distintas aplicaciones, formas y diseños que pueden lograrse con la materia prima. La experiencia en el trabajo sobre los materiales da como resultado un conocimiento profundo sobre un campo de actividad.

6.3.3 Fundamentación psicológica

Dentro de las corrientes Psicológicas, las corrientes que más han influido en el estudio de la evaluación del desempeño docente han sido las Corrientes Cognitivas, estas teorías tienen como fundamentación psicológica el Constructivismo.

El modelo cognitivo, surge en la década de los 70 debido entre otros factores a la simplicidad del modelo conductista y tiene las siguientes características:

- **Un Currículo abierto.**
- **Renuncia a unificar y homogeneizar el Currículo.**
- **Los objetivos están en términos de capacidades.**
- **Se da más importancia al proceso de enseñanza-aprendizaje que a los resultados.**
- **Da mucha importancia a las diferencias individuales y al contexto social y cultural.**

PUJOL, M. Antecedentes históricos y tendencias actuales en la Educación Infantil. Anaya. Madrid. 1995.

6.3.4 Fundamentación pedagógica

El enfoque constructivista acepta el punto de vista de procesamiento de información, pero enfatiza que los símbolos manipulados son construcciones semióticas, es decir, patrones de la conducta de la comunicación incluyendo los signos y sus sistemas de significancia, y los medios por los cuales los seres humanos se comunican

Postula la necesidad de entregar al estudiante herramientas que le permitan crear sus propios procedimientos para resolver una situación

problemática, lo cual implica que sus ideas se modifiquen y siga aprendiendo. El constructivismo en el ámbito educativo propone un paradigma en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se percibe y se lleva a cabo como proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción operada por la persona que aprende (por el "sujeto cognoscente").

Pozo, J.I. Teorías cognitivas del aprendizaje. Madrid: Morata. 1989

El docente cumple un papel preponderante en la concreción del currículo, su papel es relevante como fuente de información y conocimiento, en el entendido que no es la única fuente de información a la cual accede la o el estudiante, es un mediador entre el sujeto cognoscente y el objeto del conocimiento, propone situaciones de aprendizaje, que generen retos cognitivos, toma en cuenta las experiencias previas de aprendizaje de las y los estudiantes, para rescatar, sistematizar y aplicar los conocimientos.

Saben que su responsabilidad es convertir los contenidos educativos en asimilables para la estructura cognoscitiva de las y los estudiantes. Tienen conciencia de que en ese proceso las y los estudiantes descubren horizontes nuevos que los llevan a una zona o etapa de desarrollo más avanzada respecto de lo que ya poseen. En el ambiente educativo constructivista se reconoce la importancia del error. En este caso los errores constituyen un instrumento indispensable para tomar conciencia sobre la forma en que una persona piensa o actúa en la resolución de un problema.

La persona que educa aplicando constructivismo crea un escenario agradable, atractivo y retador que permita las y los estudiantes caminar por un sendero que los lleve a construir sus propias experiencias y a derivar las estructuras cognitivas que le posibiliten una interpretación más profunda de la realidad.

Una estrategia de aprendizaje constructivista presenta escenarios de aprendizaje agradables y diversificados que permitan a las y los estudiantes hacer uso de todos los medios posibles para aprender, rescata y valora la experiencia previa de las y los estudiante como muy importante en los logros futuros de aprendizaje. Por ese motivo, identifica el contexto cultural y natural del cual procede la persona que aprende, para buscarle significado al contenido educativo.

Propicia la vivencia de relaciones docente-estudiante, estudiante-estudiante como un procedimiento para aprender por el ejemplo y orientados por la experiencia de personas adultas o de compañeras y compañeros más avanzados.

Estimula la convergencia, la divergencia, el enfrentamiento crítico y la integración de las expresiones de la cultura cotidiana, con las expresiones de la cultura sistematizada, en vez de proponer el memorismo rutinario.

El proceso de aprendizaje, de acuerdo con la concepción constructivista, se desarrolla tomando en cuenta las siguientes fases o momentos:

- Se inicia el proceso rescatando la experiencia previa de las y los estudiantes, relacionada con el contenido educativo por aprender.
- Se provocan situaciones de duda o conflictos cognitivos, en relación con los conocimientos o experiencias que tienen las y los estudiantes.
- Se fomenta la construcción y reconstrucción del conocimiento (nueva conceptualización).
- Se provocan situaciones creativas del conocimiento y se valora la experiencia vivida.
- Selección de textos del Nuevo Paradigma y Visión Integral del Aprendizaje

6.3.5 Fundamentación Socio-Cultural

La formación del hombre se produce en la sociedad, en la interacción con los demás seres humanos en determinados contextos y situaciones; a lo largo de la historia de la Educación los hallazgos de las diferentes corrientes y escuelas acerca del sujeto, de la forma en que aprende y de los factores que intervienen en el proceso han sido incorporados por las Ciencias de la Educación para diseñar propuestas educativas coherentes con tales supuestos.

En el paradigma Socio-cultural confluyen diferentes vertientes, por lo que se destacan fundamentalmente una Dimensión ecológica y una socio-histórica. A saber:

Dimensión Ecológica: Esta basada en la biología de los ecosistemas, cuya preocupación radica en el estudio de la forma y desenvolvimiento de la organización en las poblaciones de seres vivos. La ciencia ecológica se ocupa de los organismos vivos tal como se encuentran en las condiciones naturales de sus hogares.

Pozo, J.I. Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje. Madrid: Alianza. 1996.

La ecología humana sobre todo en su dimensión de ecología cultural, que trata de identificar la cultura como componente fundamental y básico de la comunidad humana. Los conceptos de ecología y desarrollo humano de Brofenbrenner, tales como ecosistema (unidad funcional básica de análisis), microsistema (entorno), mesosistema (implica relaciones de dos o más entorno: centro escolar), ecosistema (elementos externos que afectan a un entorno: administración educativa), macrosistema (culturas que inciden en un entorno: cultura social y cultura institucional).

6.3.6. Fundamentación Legal

La Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) dispone:

Art. 94.- Evaluación de la calidad.- La evaluación de la calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

Art. 95.- Acreditación.- La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para certificar la calidad de las Instituciones de Educación Superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa.

La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, post-gradados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

El procedimiento incluye una autoevaluación de la propia institución, así como una evaluación externa realizada por un equipo de pares expertos, quienes a su vez deben ser acreditados periódicamente.

El CEAACES es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

Art. 96.- Aseguramiento de la calidad.- El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión, aplicables a las carreras, programas académicos, a las instituciones de educación superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores.

Art. 98.- Planificación y ejecución de la autoevaluación.- La planificación y ejecución de la autoevaluación estará a cargo de cada una de las instituciones de educación superior, en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

En el presupuesto que las instituciones del Sistema de Educación Superior, que aprueben se hará constar una partida adecuada para la realización del proceso de autoevaluación.

Art. 99.-La autoevaluación.-La autoevaluación es el riguroso proceso de análisis que una institución realiza sobre la totalidad de sus actividades institucionales o de una carrera, programa o posgrado específico, con amplia participación de sus integrantes, a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados. Para mejorar la eficiencia institucional y mejorar la calidad académica.

Art. 100.- La Evaluación Externa.- Es el proceso de verificación que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior realiza a través de pares académicos de la totalidad o de las actividades institucionales o de una carrera o programa para determinar que su desempeño cumple con las características y estándares de calidad de las Instituciones de Educación Superior y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales o de carrera, de tal manera que pueda certificar ante la sociedad la calidad

académica y la integridad institucional. Para la emisión de informes de evaluación externa se deberá observar absoluta rigurosidad técnica y académica.

Art. 101.- Reglamento y Código de Ética.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior aprobará el Reglamento que regulará las actividades de los evaluadores externos y de todos los especialistas, consultores y funcionarios; el Código de Ética en el que se hará constar los requisitos, las incompatibilidades, prohibiciones y su forma de selección.

En cada proceso de evaluación, acreditación y categorización, los miembros del equipo evaluador suscribirán el Código de Ética, en el que se hará constar la responsabilidad civil y laboral que acarrearía el incumplimiento del mismo, así como la declaración juramentada de los miembros del equipo evaluador de no tener conflicto de intereses con la institución, carrera o programa que va a ser evaluada, acreditada y/o categorizada.

Art. 102.- Evaluadores Externos.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, creará un Banco de Datos de Evaluadores Externos de la Educación Superior, que estará bajo su responsabilidad y administración.

Las personas cuya información se encuentren en el Banco de Datos de Evaluadores Externos de la Educación Superior, deberán acreditar formación académica de maestría o doctor, según el Art. 121 de la presente Ley; y, experiencia en procesos de evaluación y acreditación de la educación superior. La calificación se la realizará de manera individual acorde con su formación, experiencia en evaluaciones realizadas. Los evaluadores podrán ser nacionales o extranjeros.

Art. 107 De la LOES.- El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales: a la vinculación con la estructura

productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

Art. 155.- Evaluación del desempeño académico.- Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de mejoras en base de los resultados obtenidos con la aplicación de la autoevaluación del desempeño de los docente de de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

6.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las debilidades de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.
- Elaborar las estrategias correspondientes para eliminar o disminuir las debilidades identificadas en los docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil
- Diseñar el plan operativo de las acciones de mejoras relacionadas a los docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil

6.5 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

6.5.1 DIAGNÓSTICO

CUADRO Nro.1: CUADRO DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES

INDICADOR	FORTALEZAS 75-100	DEBILIDADES 0-75
CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL		
IND.01.01.-	Realiza una planeación de los contenidos temáticos de la materia que imparte.	
IND.01.02.-	Entrega el syllabus y plan de trabajo de la materia.	
IND.01.03.-	Asistencia y puntualidad a las clases.	
IND.01.04.-	Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza de forma efectiva.	
IND.01.05.-	Dominio de la materia que imparte.	
IND.01.06.-	Claridad en las explicaciones.	
IND.01.07.-	Fomenta la participación estudiantil.	

IND.01.08.-		Uso de ayudas didácticas
IND.01.09.-	Control del grupo.	
IND.01.10.-	Aplicaciones en otros campos del saber.	
IND.01.11.-	Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.	
IND.01.12.-	Uso de criterios de evaluación objetivos.	
IND.01.13.-	Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.	
IND.01.14.-	Entrega puntual de notas.	
IND.01.15.-	Cumplimiento de todas las actividades propuestas en el Plan de Trabajo.	
CRI.02: ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN DOCENTE		
IND.02.01.-	Nivel profesional de estudios.	
IND.02.02.-	Participación en cursos de actualización para docentes.	

CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL		
IND.03.01.-	Observancia y acatamiento de las obligaciones de los estudiantes.	
IND.03.02.-		Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.
CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO		
IND.04.01.-	Contribución al desarrollo de la unidad académica.	
IND.04.02.-		Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.
IND.04.03.-	Asistencia a foros, encuentros o seminarios de carácter educativo.	
IND.04.04.-		Comparte información y experiencias con los pares.
IND.04.05.-	Buena actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.	

CRI.05: RELACIONES CON LOS ALUMNOS, PROFESORES Y DIRECTIVOS

IND.05.01.-	Propicia un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con los estudiantes y de ellos entre sí.	
IND.05.02.-	Apoyo y cooperación entre docentes y directivos.	
IND.05.03.-	Motivación que posee y transmite el docente a sus estudiantes.	

CRI.06: INVESTIGACIÓN

IND.06.01.-		Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Investigación relacionados con la materia que imparte.
-------------	--	--

CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

IND.07.01.-		Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte
-------------	--	---

6.5.2 PLAN DE ACCIÓN Y MEJORAS

CUADRO Nro.2 : CUADRO DE CAUSAS, EFECTOS Y ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN .

CRITERIO	INDICADOR	ROBLEMAS	CAUSAS	EFECTOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL	IND.01.08.-	Uso de ayudas didácticas	Se considera ayuda didáctica, solo el utilizar el proyector de imágenes, no se considera el contenido de la diapositiva u otras alternativas que la tecnología actual ofrece.	No se facilita los aprendizajes, ya que los estudiantes aprenden mejor y de manera más rápida con la ayuda de las imágenes y las animaciones, los organizadores y al poder interactuar a su ritmo con diversas actividades de aprendizaje y siguiendo diversos itinerarios.	Capacitar sobre uso de ayudas didácticas.

<p>CRI.03: RESPECTO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL</p>	<p>IND.03.02.-</p>	<p>Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.</p>	<p>Desconocimiento de las nuevas normativas que las leyes especifican al accionar de las Instituciones de Educación Superior</p>	<p>No se aplican normativas vigentes que son exigencias radicales para medir la calidad de la carreras de las Instituciones de Educación Superior</p>	<p>Ejecución de un Foro “Difusión de las normativas legales para el accionar de las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador”</p>
<p>CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO</p>	<p>IND.04.02.-</p>	<p>Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.</p>	<p>Los docentes priorizan sus ocupaciones externas a las obligaciones que no son la de asistir a clases.</p> <p>Al ser maestros de experiencia, consideran que no hace falta de la utilización permanente de material didáctico, priorizan la participación activa de los estudiantes.</p>	<p>Desconocimiento de actualizaciones, decisiones y accionar de la Institución y específicamente de su Carrera.</p>	<p>Realizar un normativo de participación académica de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.</p>

	IND.04.04.-	Comparte información y experiencias con los pares.	No existen los escenarios adecuados.	Desconocimiento de logros y aportes significativos de los docentes por parte de las autoridades.	Implementación de una reunión socio cultural mensual en donde cada profesional exponga sus experiencias educativas, aportes, investigaciones, logros entre otros.
CRI.06: INVESTIGACIÓN	IND.06.01.-	Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de investigación relacionados con la materia que imparte	La investigación ha sido una actividad voluntario, no obligatoria, que se la relacionaba con algunas ciencias específicas.	No existe evidencia de investigación docente	Promover la investigación en el área de Comercio y Administración a través de un envío mensual de una publicación válida relacionada a la materia que imparten los docentes.

<p>CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD</p>	<p>IND.07.01.-</p>	<p>Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de Vinculación con la Colectividad relacionados con la materia que imparte</p>	<p>La vinculación es un término nuevo, que el docente todavía no identifica su proceso para que sea válido como proyecto de la Carrera.</p>	<p>No se realizan proyectos de vinculación</p>	<p>Controlar la recepción de la planificación de un proyecto de vinculación con la Colectividad por docente para su análisis y aprobación, previa su ejecución..</p>
--	--------------------	--	---	--	--

6.5.3 PLAN DE ACCIÓN Y MEJORAS

CUADRO Nro. : PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS.

CRITERIO	INDICADOR	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	MEJORAS	TIEMPO	RESPONSABLES	PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN	INDICADOR DE EVALUACIÓN
CRI.01: DESEMPEÑO PROFESIONAL	IND.01.08.-	Capacitar sobre uso de ayudas didácticas a través de un seminario taller en el que se evalué la asistencia y un trabajo final para entregar certificado.	Uso de ayudas didácticas	Año 2013	Decano de la Facultad Coordinador de Carrera Docentes de la Carrera Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil. modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.	\$ 200,00 Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil	Número de docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil. asistentes

		Calificar los trabajos finales del evento, y los mejores se socializaran en reuniones de área académica					Nivel de uso de ayudas didácticas. Indicador mayor al 90% Número de trabajos finales socializados
CRI.03: RESPETO DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL	IND.03.02.-	Ejecución de un Foro "Difusión de las normativas legales para el accionar de las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador"	Cumplimiento y respeto de la normativa de la Institución.	Año 2013	Decano de la Facultad Coordinador de Carrera Docentes de la Carrera de Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.	\$ 400,00 Se cobra inscripción. Se entrega certificado.	Nivel de Asistencia al evento Nivel de cumplimiento y respeto a normativa de la institución Indicador mayor al 90%

<p>CRI.04: PARTICIPACIÓN EN REUNIONES ACADÉMICAS Y PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO EDUCATIVO</p>	<p>IND.04.02.-</p>	<p>Realizar un normativo de participación académica de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.</p> <p>Diseñar y entregar una guía didáctica para elaboración y utilización de material didáctico en nivel superior.</p>	<p>Asistencia a reuniones de academia de docentes y elaboración de material didáctico.</p>	<p>Año 2013</p>	<p>Coordinador de Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.</p>	<p>\$ 50,00</p>	<p>Nivel de asistencia a reuniones de academia de docentes</p> <p>Numero de guías didácticas entregadas</p> <p>Nivel de utilización de material didáctico en base a la guía didáctica</p> <p>Indicador mayor al 90%</p>
---	--------------------	--	--	---------------------	---	-----------------	---

	IND.04.04.-	<p>Implementación de una reunión socio cultural mensual en donde cada profesional expongá sus experiencias educativas, aportes, investigaciones, logros entre otros.</p> <p>La asistencia será firmada.</p>	Comparte información y experiencias con los pares.	Año 2013	Decano de la Facultad Coordinador de Carrera Docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.	\$500,00 Docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.	<p>Nivel de aceptación a la reunión</p> <p>Nivel de asistencia</p> <p>Número de informes mensuales sobre experiencias educativas, aportes, investigaciones, logros entre otros</p>
--	-------------	---	--	----------	---	---	--

CRI.06: INVESTIGACIÓN	IND.06.01.-	<p>Promover la investigación en el área de Comercio y Administración a través de un envío mensual de una publicación válida relacionada a la materia que imparten los docentes.</p> <p>Realizar suscripciones a revistas científicas indexadas.</p>	<p>Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de investigación relacionados con la materia que imparte</p>	Año 2013	<p>Decano de la Facultad Coordinador de Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.</p>	<p>\$ 200,00</p> <p>\$ 1.200,00</p> <p>Docentes interesados</p>	<p>Número de publicaciones entregadas</p> <p>Número de proyectos de investigación ejecutados relacionados con la materia que imparte</p> <p>Número de investigaciones relacionados con la materia que imparte publicadas</p>
--------------------------	-------------	---	--	----------	---	---	--

<p>CRI.07: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD</p>	<p>IND.07.01.-</p>	<p>Controlar la recepción de la planificación de un proyecto de vinculación con la Colectividad por docente para su análisis y aprobación, previa su ejecución.</p>	<p>Presenta, Desarrolla y Ejecuta proyectos de vinculación con la Comunidad relacionados con la materia que imparte</p>	<p>Año 2013</p>	<p>Decano de la Facultad Coordinador de Carrera Docentes de la Carrera Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.</p>	<p>Coordinador de Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil.</p>	<p>Número de proyectos de investigación aprobados para su ejecución relacionados con la materia que imparte</p> <p>Número de proyectos de investigación ejecutados relacionados con la materia que imparte</p>
--	--------------------	---	---	-----------------	---	---	--

1.6 IMPACTO

La aplicación del modelo de autoevaluación del desempeño de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil, permite identificar las fortalezas y debilidades en el desenvolvimiento del rol docente, en miras de mejoramiento, para el cual se ha propuesto un plan de mejoras. La identificación y reconocimiento de falencias ya es un aporte significativo que será validado al medir el nivel de mejoramiento luego de la aplicación de la autoevaluación y de la socialización de los resultados. El docente va a mejorar su rol, no solo por convicción sino porque es una exigencia legal, social y ética, al identificarlo como uno de los pilares para lograr la calidad educativa que la sociedad, la tecnología y la competencia exige.

Si el docente realiza sus acciones enmarcados en indicadores de calidad, el resultado es un proceso excelente, que incide directamente en el perfil de salida del estudiante: competitivo a nivel local, nacional e internacional, posibilidad de trabajo en su área y aporte real al desarrollo socioeconómico del sector y país.

Los procesos evaluativos incentivan la madurez y la reorientación de esfuerzos hacia el autocontrol y compromiso con la función y un mejor desempeño docente que tiene consecuencias positivas sobre el aprendizaje de los alumnos. La participación en cualquiera de las fases del proceso de evaluación docente permite una oportunidad de reflexión y tendencia permanente hacia el logro de la calidad y la pertinencia en el desempeño de los compromisos asumidos.

Sea cual sea el nivel del desempeño, el proceso de evaluación brinda una oportunidad para identificar los puntos de análisis, eliminar cualesquiera problemas potenciales y establecer nuevas metas para alcanzar un mejor desempeño.

1.7 CONCLUSIONES

- Toda evaluación debe incluir un plan de mejoras, sin alternativas de solución no se enfoca a progreso, sino a problemas, por tal razón se ha diseñado un plan de mejoras que enfoca las debilidades detectadas con la aplicación del modelo de autoevaluación del desempeño de los docentes de la Carrera de Comercio y Administración modalidad semipresencial de la Universidad de Guayaquil, que afortunadamente son pocas, pero al no ser corregidas puede incidir en los otros indicadores.

- El desempeño del docente es una variable crítica, que esencialmente genera el servicio y el éxito o fracaso del sistema educativo, y adquiere por tanto una importancia vital que amerita su evaluación y consideración sistémica para la mejora continua.
- La metodología aplicada a tenido resultados importantes, que se evidencia en su diagnostico, base fundamental para el diseño del plan de mejoras, como elemento de competitividad al incentivar los comportamientos de excelencia, y el aseguramiento de la orientación de los esfuerzos institucionales hacia el logro de la pertinencia y su reconocimiento.
- La aplicación práctica de las evaluaciones y los descubrimientos que la investigación educativa realice sobre las conductas y desempeños deseados en los docentes, orientará la mejora de los métodos reportados, que debe constar en un informe de evaluación y en un plan de mejoras con estrategias factibles de aplicación.

1.8 RECOMENDACIONES

- Se analicen las debilidades identificadas y el plan de mejoras propuestas para su respectivo mejoramiento o implementación.
- Involucrar a los docentes en los procesos de mejoramiento, dentro de un clima organizacional agradable en el cual sus directivos es la base fundamental para lograr una participación proactiva, en la que el apoyo del docente sea una acción voluntaria y no un accionar obligado.
- La evaluación del docente debe ser permanente y no solo en fechas determinadas, para que se convierta en una acción natural y de perfeccionamiento continuo, no solo para cumplir estándares establecidos sino para superarlos.
- En base a los resultados del proceso de aplicación, de la autoevaluación del docente, se debe implementar mecanismos de control dentro de un modelo riguroso que este al nivel de las exigencias futuras de las instituciones encargadas de la acreditación de las instituciones de nivel superior.

- No descuidar las fortalezas identificadas, es importante mantenerlas y mejorarlas para que apoyen a las acciones de mejora propuestas.
- La mejora es un proceso permanente, por lo tanto el plan de mejoras plasmado en papel no sirve de nada hace falta el trabajo desinteresado, profesional y ético de los involucrados, para lo cual los niveles directivos juegan un papel preponderante, por lo tanto se recomienda una relación profesional de comunicación e información directa.