

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
SEDE QUITO**

**CARRERA:  
PSICOLOGÍA**

**Trabajo de titulación previa a la obtención del título de: PISCÓLOGAS**

**TEMA:  
PROGRAMA DE MEJORAS BASADO EN LOS RESULTADOS DE LA  
EVALUACIÓN DOCENTE DE LOS PERIODOS 41 - 42 - 43 - 44, PARA LAS  
CARRERAS DE PSICOLOGÍA, PEDAGOGÍA, INGENIERÍA MECÁNICA E  
INGENIERÍA ELECTRÓNICA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA  
SALESIANA, SEDE QUITO.**

**AUTORAS:  
MICHELE NATHALIE BURGOS RUEDA  
LISBETH JOSELIN QUILLUPANGUI LARCO**

**DIRECTOR:  
PATRICIO VICENTE BENAVIDES HERRERA**

**Quito, mayo de 2015**

## **DEDICATORIA**

Debido a la complejidad y ardua labor que requiere llevar a cabo este trabajo de investigación y ya que en el camino de desarrollarlo han habido muchos momentos donde he sentido desfallecer, dedico este fruto de una larga trayectoria de vida que finalmente después de varios sube y bajas concluye, a mi familia, pero sobre todo a mis padres, quienes siempre me han dado motivos y fuerza para continuar con el proyecto de vida planteado.

Es por mi amada madre Mercedes Rueda y por mi incondicional padre Alex Burgos por quienes hoy este trabajo llega a su final, son ellos quienes han sabido darme el apoyo y creer en mí para continuar con mi trayectoria profesional.

**Michele Burgos**

Este trabajo va dedicado principalmente a Dios por permitir que haya llegado a esta etapa de mi formación profesional. A mis padres quienes me han brindado su cariño y apoyo incondicional para seguir adelante en mi carrera y en mis logros.

De igual forma a mis hermanos, Darwin a pesar de la distancia siempre ha estado a mi lado en todo momento y gracias a su valioso esfuerzo he podido tener una formación profesional; Paola que con sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de este camino.

Finalmente dedico a cada una de las personas que formaron parte de esta etapa de mi vida y me supieron guiar para finalizar mi carrera con éxito y a pesar de que algunas de ellas no están a mi lado, estoy segura que este esfuerzo los hará sentirse orgullosos.

**Joselin Quillupangui**

## **DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Nosotros, autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaramos que los conceptos, análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

Quito, Mayo 2015

Michele Nathalie Burgos Rueda

1722972708

Lisbeth Joselin Quillupangui Larco

1721687059

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1 .....	4
EVALUACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR .....	4
1.1. Educación superior.....	4
1.1.1. La educación.....	4
1.1.2. Educación: definición.....	5
1.1.3. Tipos de educación .....	5
1.1.4. Educación superior .....	6
1.1.5. Organismos de educación superior.....	7
1.1.5.1. Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. SENESCYT.....	7
1.1.5.2. Consejo de Educación Superior CES.....	8
1.1.5.3. Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. CEAACES .....	9
1.1.6. Documentos de la educación superior .....	9
1.1.6.1. Constitución .....	9
1.1.6.2. Ley Orgánica de Educación Superior. LOES .....	12
1.1.6.3. Reglamento de régimen académico .....	13
1.2. Evaluación en la educación superior.....	14
1.2.1. Historia de la evaluación .....	14
1.2.1.1. Periodo Pretyleriano (Año 2000 A.C. hasta 1930) .....	14
1.2.1.2. Periodo Tyleriano (1930 A 1945).....	15
1.2.1.3. Periodo Posttyleriano (1930 hasta la actualidad).....	16
1.2.2. ¿Qué es evaluación? .....	17
1.3. Evaluación desempeño docente .....	21
1.3.1. Desempeño docente.....	22
1.4. Perfil real de las carreras de ciencias humanas .....	23
1.4.1. Carreras de ciencias humanas.....	23
1.5. Perfil real de las carreras técnicas .....	25
1.5.1. Carreras técnicas.....	25
CAPÍTULO 2 .....	27
EVALUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA .....	27
2.1. ¿Qué es la Universidad Politécnica Salesiana? .....	27
2.2. Carreras de Ciencias Humanas en la Universidad Politécnica Salesiana .....	30

2.2.1.	Psicología .....	31
2.2.2.	Pedagogía .....	34
2.3.	Carreras técnicas en la Universidad Politécnica Salesiana .....	35
2.3.1.	Ingeniería Mecánica .....	37
2.3.2.	Ingeniería Electrónica.....	39
2.4.	Evaluación docente en la Universidad Politécnica Salesiana .....	41
2.5.	Evaluación del desempeño docente en la Universidad Politécnica Salesiana .....	42
2.5.1.	Percepción de la evaluación docente por carreras en la Universidad Politécnica Salesiana.....	44
2.5.1.1.	Carrera de Psicología .....	45
2.5.1.1.1.	Preguntas con puntajes más altos: .....	50
2.5.1.1.2.	Preguntas con puntajes más bajos.....	52
2.5.1.2.	Carrera de Pedagogía .....	53
2.5.1.2.1.	Preguntas con puntajes más altos: .....	57
2.5.1.2.2.	Preguntas con puntuación más baja .....	59
2.5.1.3.	Carrera de Mecánica .....	61
2.5.1.3.1.	Preguntas con puntajes más altos: .....	64
2.5.1.3.2.	Preguntas con puntuación más baja .....	65
2.5.1.4.	Carrera de Electrónica.....	67
2.5.1.4.1.	Preguntas con puntajes más altos: .....	70
2.5.1.4.2.	Preguntas con puntajes más bajos.....	71
CAPÍTULO 3 .....		73
DISEÑO DEL PROGRAMA DE MEJORAS .....		73
3.1.	Programa de mejoras.....	73
3.2.	Pasos para realizar un programa de mejoras .....	74
3.2.1.	Priorizar los problemas .....	74
3.2.2.	Metas .....	75
3.2.3.	Acciones concretas, recursos y tiempos .....	75
3.2.4.	Definir responsables .....	76
3.2.5.	Seguimiento y evaluación.....	77
3.2.6.	Retroalimentación.....	77
3.3.	Fundamentos teóricos del programa de mejoras:.....	78
3.4.	Revisión de la herramienta de evaluación de desempeño docente .....	83
3.4.1.	Cuestionario.....	84
3.4.2.	Ponderación y valoración de la información .....	88

3.5. MATRIZ PROGRAMA DE MEJORAS .....	91
Tabla 26.....	91
Programa de mejoras para la competencia científico-técnica .....	91
3.5.1. Competencia científico – técnica.....	91
Tabla 27.....	94
Programa de mejoras para la competencia metodológico-didáctica .....	94
3.5.2. Competencia metodológico-didáctica.....	94
Tabla 28.....	97
Programa de mejoras para la competencia social.....	97
3.5.3. Competencia Social .....	97
Tabla 29.....	100
Estrategia de participación en la evaluación de desempeño docente .....	100
3.5.4. Estrategia de participación en la evaluación de desempeño docente .....	100
3.6. Cultura de evaluación.....	103
CONCLUSIONES .....	107
RECOMENDACIONES: .....	109
LISTA DE REFERENCIAS .....	111
ANEXOS.....	115

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado del promedio de competencia científico-técnica de la carrera de Psicología.....	48
Tabla 2. Resultado del promedio de competencia metodológico-didáctica de la carrera de Psicología.....	49
Tabla 3. Resultado del promedio de competencia social de la carrera de Psicología.....	49
Tabla 4. Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Psicología.....	50
Tabla 5. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia científico-técnica.....	50
Tabla 6. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social.....	51
Tabla 7. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica.....	52
Tabla 8. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica.....	53
Tabla 9. Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Pedagogía.....	56
Tabla 10. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social.....	58
Tabla 11. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social.....	59
Tabla 12. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica.....	60
Tabla 13. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica.....	60
Tabla 14. Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Ingeniería Mecánica.....	63
Tabla 15. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia científico-técnica.....	64
Tabla 16. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social.....	65
Tabla 17. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia social.....	66

Tabla 18. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica.....	66
Tabla 19. Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Ingeniería Electrónica.....	69
Tabla 20. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia científico-técnica.....	70
Tabla 21. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social.....	70
Tabla 22. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica.....	71
Tabla 23. Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica.....	72
Tabla 24. Categorías escalafonarias.....	82
Tabla 25. Tabla de Ponderación.....	89
Tabla 26. Programa de mejoras para la competencia científico-técnica.....	91
Tabla 27. Programa de mejoras para la competencia metodológico-didáctica.....	94
Tabla 28. Programa de mejoras para la competencia social.....	97
Tabla 29. Estrategia de participación en la evaluación de desempeño docente.....	100

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuestas a estudiantes .....	115
Anexo 2. Formato de entrevista a directores de carrera .....	117
Anexo 3. Formato de entrevista al coordinador académico .....	118
Anexo 4. Resultados de encuestas a estudiantes .....	119

## RESUMEN

Nuestra investigación está basada en el análisis del seguimiento que hemos realizado a la evaluación del desempeño docente llevada a cabo por parte de varios actores que pertenecen a la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, siendo los estudiantes uno de los principales. Este análisis se realizó, considerando cuatro periodos referenciales que van desde el 41 al 44. Dentro de estos periodos académicos tomamos como referencia cuatro carreras tipo, de los diferentes campus de la universidad, dos de estas carreras tienen un enfoque humanista (Psicología y Pedagogía) y las otras dos un enfoque técnico (Mecánica y Electrónica); la razón por la que se eligió este sesgo, es para evidenciar si existe diferencia en el enfoque de las carreras y si esto afecta de alguna manera en los resultados de las evaluaciones hacia los docentes.

Nuestro objetivo es entender los factores que de alguna manera están involucrados directa o indirectamente dentro de la evaluación del desempeño docente, a lo largo de la investigación hemos evidenciado que se dan casos donde no es la falta de interés del estudiante lo que le lleva a no realizar la evaluación, sino que hay factores externos que afectan la adecuada puesta en práctica del proceso, como la falta de conocimiento de los días que se debe realizarla.

Para fundamentar nuestra investigación aplicamos a los estudiantes una encuesta que de alguna manera nos arrojaría información sobre su criterio y perspectiva acerca de la evaluación que se lleva a cabo, y dentro de un alto porcentaje también se denota en los resultados la falta de interés que tienen en realizarla, esto debido al desconocimiento que existe de la importancia de la misma dentro del desempeño que el docente presenta en el aula. Adicional a esto, se realiza una serie de entrevistas a diversos actores que están involucrados en el proceso como son los directores de cada una de las carreras, Coordinador Académico y Jefe de Área del Conocimiento.

Como programa de mejoras, planteamos actividades para cada una de las competencias que se encuentran contempladas en el cuestionario de evaluación, así como una estrategia de participación de los actores dentro de ella.

## **ABSTRACT**

Our research is based on analysis of monitoring we have made to the teacher performance assessment conducted by several actors belonging to the Salesian Polytechnic University headquarters Quito, being the students one of the most important. In this analysis we considered four reference periods ranging from 41 to 44.

Within these academic periods had four runs of standard reference campus , two of these breeds have a humanistic approach (Psychology and Pedagogy ) and two technical approach ( mechanical and electronic); the reason we chose this bias is to show whether there is a difference in approach to the race and if this somehow affects the results of evaluations on teachers.

Our goal is to understand the factors that are somehow involved directly or indirectly in the evaluation of teaching performance, throughout the research we have shown some cases where there is not lack of student's interest, which leads them to not perform the assessment, but there are external factors affecting the proper implementation of the process, such as lack of knowledge of the days that should be done the evaluation.

In support of our research we applied to students a survey that somehow it could show us about what they think and which are their perspective on the assessment carried out, and within a high percentage also denoted in the results the lack of interest they have in the process, this because of unknowledge of the importance of it within the teacher's performance in the classroom. In addition to this, we did a series of interviews with various actors involved in the process as are the directors of each of the races, Academic Coordinator and Head of Area of Knowledge.

As improvement program, we proposed activities for each of the competencies that are referred to in the assessment questionnaire, and a strategy for stakeholder participation within it.

## INTRODUCCIÓN

La evaluación en la educación pasa a ser un medio para que los estudiantes puedan expresar aquellos inconvenientes que surgen en el proceso educativo. De este modo, en la actualidad, la evaluación es un mecanismo que favorece el logro de objetivos, ayuda en la toma de decisiones y, su aplicación, trae beneficios y utilidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Toda institución tiene como meta obtener una buena gestión en sus procesos y que éstos al mismo tiempo garanticen mayor calidad en sus servicios. Este trabajo investigativo tiene como propósito estructurar un programa de mejoras basado en los resultados de la evaluación de desempeño docente, en las carreras de Psicología, Pedagogía, Mecánica y Electrónica de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito, en los periodos académicos del 41 al 44.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente que se realiza en la universidad, se tiene varias percepciones por parte de los actores, sin embargo, su objetivo principal es el fortalecimiento de la labor pedagógica y promover el desarrollo profesional de los docentes, y de esta manera, transmitir a los estudiantes los aspectos positivos tanto personales como académicos en las diferentes actividades que se realizan diariamente en la Universidad Politécnica Salesiana.

La investigación está estructurada en tres partes. En el primer capítulo se pretende fundamentar de manera teórica la evaluación institucional educativa del desempeño docente en la educación superior, para esto se recopiló varios enunciados de autores que tratan este tema, además, se indican algunos organismos que regulan la educación superior en el Ecuador, y por ende, velan por el cumplimiento de los procesos que están establecidos en estas instituciones.

Por otra parte y siguiendo el lineamiento de fundamentos teóricos, se plantea las bases de la evaluación en la educación superior para llegar a la evaluación del desempeño docente. Finalmente se trata el perfil de las carreras que son objeto de estudio en esta investigación.

En el segundo capítulo se menciona como es el proceso de evaluación del desempeño docente en la Universidad Politécnica Salesiana, se aborda la estructura de la herramienta, identificando y definiendo sus componentes. Asimismo, se identifica los aspectos docentes con mayores dificultades en las carreras objeto de estudio y se analiza los resultados de la evaluación del desempeño docente de las carreras de Psicología y Pedagogía, las cuales están enfocadas a una formación humana; Ingeniería Mecánica y Electrónica, carreras que tienen un enfoque de formación técnica.

El trabajo de análisis de los resultados se enmarca en cuatro semestres, los cuales abarcarán los periodos académicos 41 - 42 - 43 y 44, mismos que están comprendidos desde septiembre de 2012 a agosto de 2014. También se realiza entrevistas a una muestra de estudiantes de los últimos niveles de cada carrera, ya que ellos han pasado por este proceso en los periodos mencionados. Adicional se mantiene entrevistas con las direcciones de las mismas carreras y la Coordinación Académica; todo esto con la finalidad de obtener una percepción de la evaluación y realizar una comparación con la información obtenida de los resultados.

En el capítulo tres se plantea el diseño de un programa de mejoras que incentive la calidad docente de la universidad a través de la incorporación de estrategias adecuadas a la realidad de la institución y de los docentes de las carreras consideradas en esta investigación. Habrá que enfatizar que no nos detenemos en la reestructuración y/o cambios del cuestionario de evaluación, sino en el desempeño que los docentes puedan fomentar en el desarrollo de la cátedra; es decir, queremos que se renueve la calidad de la enseñanza docente, cuyos resultados se reviertan en mejores percepciones de los estudiantes respecto a su aprendizaje.

De este modo, para atender las observaciones y sugerencias de los estudiantes y su preocupación por la calidad docente y, considerando que actualmente no existen medidas implementadas por parte de la Universidad Politécnica Salesiana que mejore el desempeño, y por ende, para elevar la calidad de la labor que los docentes están realizando, es transcendental el desarrollo de este proyecto, ya que permitirá dotar a la universidad de estrategias mediante las cuales se logre, no solo mejorar el desempeño

del docente, sino que además, contribuir sustancialmente a elevar la eficiencia docente y el prestigio de la universidad en el ámbito de la educación superior, instaurando de esta manera una cultura de evaluación.

Al final de la investigación se pudo identificar varios factores que influyen en el proceso de la evaluación y que denotan su importante validez, es decir, que no es únicamente la herramienta que se está aplicando actualmente de la que se logró obtener información, sino también de los actores involucrados, los cuales dieron su perspectiva sobre el proceso de evaluación, es decir, cómo se lo lleva a cabo, su forma de comunicar y el manejo de la herramienta en sí. Asimismo están las acciones que se toma en base a los resultados obtenidos.

## CAPÍTULO 1

### EVALUACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

#### 1.1. Educación superior

##### 1.1.1. La educación

“Históricamente la educación ha sido un proceso de actuación intencional sobre miembros de una comunidad humana, principalmente sobre los más jóvenes, con el propósito de desarrollar su personalidad, capacitarlos para el trabajo y adaptarlos a la vida social.” (Menacho, 2008, pág. 1)

El enunciado hace referencia a que en años pasados, la educación respondió a las diversas demandas de sus sociedades, manejando la información e investigaciones de acuerdo a sus intereses, lo que permitía que los jóvenes en especial desarrollen sus habilidades. Además es un proceso que está presente en la evaluación de la sociedad y que de alguna manera expresa los avances tecnológicos, las problemáticas, descubrimientos, la cultura, etc., lo que implica que cada persona progresivamente debe estar dentro del sistema educativo.

En las comunidades primitivas la educación es de imitación y más abierta ya que los niños aprenden hábitos de la familia. Después está el esclavismo y feudalismo donde la división del trabajo está consolidada y la cultura que difícilmente es reconocida por los integrantes de esta sociedad, requiere de la presencia de un maestro o pedagogo, más tarde de una escuela para niños y seguido de esto la secundaria para adolescentes.

Aparece el sistema escolar para definir los objetivos educacionales y hacer formal la enseñanza de las nuevas generaciones, ya que la división y subdivisión del trabajo es constante, lo que requiere de mayores conocimientos y es interés del Estado su ampliación.

“Las universidades, como centros superiores, permanentes y amplios de aprendizaje para jóvenes y adultos, nacen en Europa y se desarrollan institucionalmente durante la

Edad Media, principalmente como respuesta a la necesidad de la iglesia y la aristocracia.” (Menacho, 2008, pág. 2)

Surge la educación superior como parte del proceso, en sociedades muy evolucionadas se da la educación universitaria. En la Edad Media siglo V al XV, aparecen las primeras universidades en Europa.

### 1.1.2. Educación: definición

“El termino educación comienza a usarse en el siglo XVIII con la formación de los sistemas escolares nacionales; la ambigüedad de contenidos deducible de los distintos ambientes socioculturales la encontramos en su misma etimología latina, ya que educere significa <hacer salir>, mientras educare hace referencia a <criar>, <<alimentar> o <producir>. (Colom, 2002, p. 21)

La educación desde su etimología hace refrencia a que los seres humanos aprendan e interioricen y comparten normas, valores, conocimientos que, en deteriminado momento lo practicarán en su vida profesional y que son adquiridos durante un proceso para que puedan socializar, lo cual también facilita el desarrollo de la inteligencia.

“Consideramos que la educacion en general tiene como objetivo la formacion de capacidades y actitudes de los individuos para su integracion a la sociedad...” (Ibañez, Pedagogía y Psicología interconductual, 1994, p. 103)

En este sentido, se considera a la educacion como un proceso importante para estar inmerso en la sociedad y participar en las misma, con las capacidades desarrolladas y conocimientos adquiridos, que no solamente es una educación a traves de la palabra sino tambien por las acciones, sentimientos y actitudes.

### 1.1.3. Tipos de educación

Entre los tipos de educación que destacan están los siguientes:

- Formal: es un proceso sistemático, es decir, que la persona aprehende de forma planificada, metódica y organizada y está integrado por niveles y un currículo

establecido. Este tipo de educación se da en ámbitos de las escuelas, institutos, universidades, módulos donde se reconoce la participación por medio de certificados de estudios. Es conocida como como escolarizada o institucionalizada.

- No formal: esta educación se da fuera del ámbito escolar e institucional ya que el aprendizaje surge por las actividades que se realicen y se refiere a los cursos, academias e instituciones que no mantienen un currículo establecido.
- Informal: el aprendizaje es continuo y espontaneo que al igual que la educación no formal, se genera fuera del marco de la educación formal, pero se recibe en el ámbito social y la vida cotidiana en grupos de amigos, clubs, etc.

De igual manera la educación formal se divide en:

- Educación inicial, dirigida a niños y niñas entre 0 a 5 años
- Educación general básica
- Bachillerato
- Educación superior
- Educación de cuarto nivel (maestrías y PHD)

Dentro de esta división está la educación superior, de lo cual se tratará ampliamente a continuación.

#### 1.1.4. Educación superior

Una vez revisadas algunas definiciones de educación, se puede hacer una relación, es decir, que la educación superior es el proceso de socialización donde se comparten valores, normas y se adquiere nuevos conocimientos o se los refuerza, lo que facilita el desarrollo de habilidades o capacidades para integrarse en la sociedad y responder a la misma, pero esta educación se da después de haber cursado y culminado la educación media o colegio para elegir una carrera que posteriormente da como resultado la obtención de un título y una profesión que la ejercerá principalmente en el ámbito laboral.

Uno de los requisitos para el ingreso a la universidad, que es uno de los establecimientos más comunes para este proceso de educación superior, es tener al menos 17 años, edad en la cual se dan por finalizadas dos etapas que son general básica y bachillerato. Una de las funciones principales es la investigación de acuerdo a las carreras que cada uno elija, con la finalidad de aportar a la sociedad con información nueva, descubrimientos, herramientas de aplicación en diversos campos, resultados que ayudan a otros procesos.

#### 1.1.5. Organismos de educación superior

##### 1.1.5.1. Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. SENESCYT.

Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación es el significado de las siglas SENESCYT, que es el organismo encargado de ejercer la rectoría de la política pública de educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior. Para ampliar esta información se citara la visión y misión, siendo los ejes estratégicos principales que mantiene:

#### **Visión**

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología es garante de la aplicación de los principios que rigen la educación superior; promotora de la investigación científica, innovación tecnológica y saberes ancestrales. Su trabajo se enfoca en mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía y se caracteriza por el empleo eficiente y eficaz de los recursos que gestiona, cuyos resultados son la semilla para el desarrollo del país.

#### **Misión**

Ejercer la rectoría de la política pública de educación superior, ciencia, tecnología y saberes ancestrales y gestionar su aplicación; con enfoque en el desarrollo estratégico del país. Coordinar las acciones entre el ejecutivo y las instituciones de educación superior en aras del fortalecimiento académico, productivo y social. En el campo de la ciencia, tecnología y saberes ancestrales, promover la formación del talento humano avanzado y el desarrollo de la

investigación, innovación y transferencia tecnológica, a través de la elaboración, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos. (Secretaría de Educación Superior, 2014, pág. 1)

Los objetivos están enfocados de acuerdo a los proyectos y sistemas que se encuentran dentro de la Secretaría Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, como por ejemplo el Sistema Nacional de Información de Educación Superior en Ecuador – SNIESE cuyo objetivo es

“Contar con un Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE) que brinde un servicio de información público, gratuito de gestión de datos y difusión de información estadística, que facilite la planificación institucional, el diseño de políticas y el monitoreo de las metas del Plan Nacional del Buen Vivir.” (Secretaría de Educación Superior, 2014, pág. 1)

#### 1.1.5.2. Consejo de Educación Superior CES

Este organismo planifica, regula y coordina el Sistema de Educación Superior para garantizar la calidad y la relación con la Función Ejecutiva, por lo que las citas describen lo siguiente:

##### **Misión**

El Consejo de Educación Superior, como uno de los dos organismos que rigen el sistema, tiene como misión la planificación, regulación y coordinación interna del Sistema de Educación Superior del Ecuador, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana. (Consejo de Educación Superior, 2012, pág. 1)

##### **Visión**

Ser el organismo público referente para los procesos que consoliden el Sistema de Educación Superior, ejerciendo sus competencias constitucionales y legales, de forma que incidan decisivamente en el logro de la excelencia de la

educación superior mediante la formación académica y profesional, con visión científica y humanística que contribuya con soluciones a los problemas del país articulados al régimen de desarrollo y al del buen vivir; respetando los principios constitucionales que rigen a las Instituciones y al Sistema de Educación Superior. (Consejo de Educación Superior, 2012, pág. 2)

#### 1.1.5.3. Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. CEAACES

Estas siglas hacen referencia al Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; dicho organismo es el encargado de la política, es decir las normas que aseguren la calidad de la educación por medio de la evaluación; de la acreditación, siendo este aspecto fundamental ya que quiere decir que un establecimiento es apto para ejercer el proceso de educación; y por último de la categorización puesto que cada establecimiento mantiene un nivel diferente de calidad en la educación.

#### 1.1.6. Documentos de la educación superior

Para entender la dinámica de la Educación Superior vamos a analizar los documentos que hacen referencia a esta y que norman a la misma. Entre estos documentos tenemos:

##### 1.1.6.1. Constitución

En 1998 se proclama la Constitución Política de la República del Ecuador. La constitución será la que contará con las normas que acogerán los derechos y libertades del pueblo ecuatoriano, así como se encargará de la formación del estado y del estímulo al desarrollo económico y social de este.

La educación superior es la encargada de acoger a los estudiantes egresados de la secundaria y llevarlos por un proceso de tercer nivel, donde al culminarlo serán entregados al país como profesionales e investigadores de creación y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos; de manera que sus esfuerzos deberán ir de la mano con las necesidades que presente el lugar de trabajo, buscando así contribuir no

solamente a la organización donde se desenvuelvan como colaboradores, sino también al país y su crecimiento.

La educación superior no solamente contribuye al país y las organizaciones donde se ponen en práctica los conocimientos adquiridos, sino que también favorece al desarrollo de las personas, ayudándoles a crecer como profesionales, e impulsándolos a ser un ente productivo y ejemplar para la sociedad; convirtiéndolos en personas que se esfuerzan por alcanzar sus objetivos, abastecer sus necesidades personales y poder servir y apoyar. A continuación se citara algunos de los artículos de la constitución que hacen énfasis a la educación:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será

universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

La educación es un derecho que todos los ecuatorianos y residentes en el país deben ejercer ya que el estado la considera como un área fundamenta para la inversión. Este proceso además de brindar la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, se centra principalmente en la formación integral del ser humanos, es decir que se puede desarrollar otras habilidades, compartir o socializar, permite la igualdad en varios aspectos como el género.

Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Art. 344.- El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Art. 349.- El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento

pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

#### 1.1.6.2. Ley Orgánica de Educación Superior. LOES

La Ley Orgánica de Educación Superior, menciona en varios de sus artículos sobre su función como ley que rige el sistema de educación superior, al igual que los organismos e instituciones, con la finalidad de establecer deberes y obligaciones a las personas y si es el caso implantar sanciones al incumplir lo que dice tanto la constitución como esta ley. De tal manera que se mencionará algunos de dichos artículos:

**Art. 1.-** **Ámbito.-** Esta ley regula el sistema de educación superior en el país, a los organismos e instituciones que lo integran; determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la constitución y la presente ley.

**Art. 2.-** **Objeto.-** Esta ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.

En otro de los capítulos hace referencia a los principios del Sistema de Educación Superior:

- Autonomía responsable
- Cogobierno
- Igualdad de Oportunidades

- Calidad
- Pertinencia
- Integralidad
- Autodeterminación

**Art. 12.- Principios del Sistema.-** El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta ley.

Por consiguiente la educación superior es un sistema sumamente importante en una sociedad porque cada miembro de la misma mantiene un proceso de aprendizaje, es decir adquiere conocimientos, además comparte normas, valores e incluso su cultura, lo que cual beneficia para un buen desenvolvimiento ante las demandas y avances que se generan en la sociedad. Por medio de este sistema se puede obtener una profesional con un currículo establecido y planificaciones para las actividades, la cual desempeñara en el ámbito laboral.

#### 1.1.6.3. Reglamento de régimen académico

La propuesta de Régimen Académico del CES enfatiza de manera predominante un nuevo sistema educativo que garantice la educación de calidad. Siendo uno de los aspectos fundamentales que los créditos serán reemplazados por horas de clases. Por otra parte lo docentes deben planificar su trabajo curricular y entregar el primer día de clases a los estudiantes para que tengan conocimiento de los trabajos que se desarrollara, las fechas de los mismos y de las pruebas que deberán rendir.

Uno de puntos también fundamentales dentro del reglamento es “Las propuestas aprobadas por el CES plantean que los universitarios realicen proyectos de investigación, propuestas tecnológicas, análisis de casos, estudios comparados,

etnografías, ensayos y modelos de emprendimiento, en lugar del trabajo de tesis que se exigía anteriormente”. (Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica, 2013)

## 1.2. Evaluación en la educación superior

En este punto se realizara un análisis de la evaluación que ha seguido la evaluación a lo largo del tiempo, vinculando está a la educación superior.

### 1.2.1. Historia de la evaluación

Para poder entender con mayor claridad las funciones y la importancia que en la actualidad desempeña la evaluación en nuestro medio, es necesario realizar un breve recorrido de sus cambios, es decir, contar con una breve historia de esta.

La evaluación cuenta con dos períodos, el Pretyleriano y el Posttyleriano; esto tomando como referencia a Ralph Tyler considerado el padre de la evaluación educativa.

#### 1.2.1.1. Periodo Pretyleriano (Año 2000 A.C. hasta 1930)

##### Siglo II

Los primeros métodos de evaluación se remontan a China Imperial, en donde los asiáticos eran los encargados de aplicar este sistema para seleccionar empleados, “oficiales chinos mantenían servicios civiles de examinación para medir la habilidad de los individuos que aspiraban a ocupar posiciones en el gobierno” (Guerra-López, 2007, pág. 9).

A continuación tenemos a Claudio Ptolomeo, quien apporto con la redacción de los tetra biblos, los cuales se refieren a los exámenes de los profesores griegos y romanos.

##### Siglo XV Edad Media

Para este entonces se deseaba evaluar el conocimiento individual de las personas, por lo que se introducen los exámenes en las universidades con carácter más formal, es decir, una defensa oral frente a un tribunal y con público.

### Siglo XVI Renacimiento

Surge la observación como proceso básico y se mantienen los procesos selectivos en el examen de ingenieros para la ciencia.

### Siglo XVIII

Las personas podían acceder con mayor facilidad a la educación, por lo que se deseaba destacar el conocimiento que cada uno había adquirido. Es así como en este periodo se crean ciertas normativas para la aplicación de exámenes escritos.

### Siglo XIX Edad de la Reforma

Es el inicio de las pruebas de rendimiento escolar, tomadas como punto de partida para evaluar a los profesores y los establecimientos educativos.

Un porcentaje de las ganancias económicas recibidas por parte del profesor, decían que debía corresponder a las calificaciones que los estudiantes hayan obtenido al finalizar el período.

En este mismo siglo se buscaba cuantificar la información adquirida por parte de los estudiantes al ser evaluados.

En 1845, Horace Mann da inicio de las primeras técnicas evaluativas denominadas como “test” escritos.

En 1850 aparecen los diplomas de graduación, que se otorgaban tras el pase de los exámenes.

En 1890 el objetivo se ve más enfocado a medir la conducta de las personas, por ende el estudio de las ciencias que las abarcan.

En 1897 surge la primera investigación evaluativa en educación, trabajo de J. M. Rice. A finales del Siglo XIX y los inicios del Siglo XX, se desarrolla un proceso evaluativo denominado “testing”.

#### 1.2.1.2. Periodo Tyleriano (1930 A 1945)

Ralph Winfred Tyler (1902-1994) es considerado el padre de la evaluación educacional. Crea el primer modelo de evaluación orientada a los objetivos de aprendizaje. La intención de Tyler con el uso de la evaluación era el constatar de

manera periódica si los procesos que se habían establecido se estaban llevando a cabo, aplicando la evaluación determinaba que si estos no cumplían se denotaban aspectos del programa donde se consideraría necesaria una mejora.

Es considerado además el padre de la evaluación, ya que Tyler señala que la finalidad última de los procesos de evaluación es poder determinar el nivel de congruencia entre los objetivos de aprendizaje y sus logros (Tyler, 1950, pág. 69), es decir, su propósito último es comparativo, hacer un divergencia entre lo que se había establecido como lo que se debía aprender y lo que realmente se aprendió, haciéndose evidente de esta manera la teoría que Tyler estable de relación entre estos dos elementos para evaluar un currículo, ya que no sólo propone que la evaluación debe hacerse en función de los objetivos de aprendizaje programados, sino que también especifica que es lo que se debe evaluar.

#### 1.2.1.3. Periodo Posttyleriano (1930 hasta la actualidad)

Este periodo empieza con las propuestas concretas realizadas por Tyler; sus escritos se utilizaron como metodología para poder desarrollar mejoras educativas. Se permanecería con su modelo como punto de partida para cualquier desarrollo o mejora del sistema de evaluación.

##### 1946 – 1957 Edad de la inocencia

En este tiempo se dio un estancamiento de la evolución de la evaluación

##### 1958 – 1972 Época del realismo

Estados Unidos realiza nuevas propuestas buscando ayudar a la evolución del sistema de evaluación educativos. Por lo que se utilizaron pruebas estandarizadas a nivel nacional; pero no se obtuvo un mayor resultado de este proceso; lo que llevo a poner en tela de duda la efectividad de los exámenes.

##### 1973 – En adelante era de la profesionalización

Adquirió tal poder su contenido que se la considero para este entonces como una disciplina, y se formaron centros para la evaluación educativa, pero debía contar con cuatro condiciones: utilidad, factibilidad, ética y exactitud.

### 1.2.2. ¿Qué es evaluación?

En la actualidad la evaluación es un proceso que mucha gente desconoce sus objetivos aplicación, beneficios que genera y la utilidad, más bien mantiene un concepto de que evaluación es igual a sanción ya que muchas veces la evaluación ha sido manipulada y aplicada de manera incorrecta, razón por la cual los resultados obtenidos se los consideraba para aplicar una sanción mas no para fortalecer o desarrollar las debilidades encontradas.

“Evaluar significa estimar, apreciar, calcular el valor de algo. Por tanto, una primera aproximación al término evaluar, podría ser la de elaboración de un juicio sobre el valor o mérito de algo” (Universitat de València, 2007, pág. 8). Por lo que, la evaluación se considera como un proceso de medición del logro de objetivos, que nos ayudará para toma de decisiones.

La evaluación es considerada como una herramienta, es decir, un examen o prueba ya que pretende medir y verificar periódicamente los resultados de determinada situación, realizando una retroalimentación, además es considerada como un método mediante el cual aprendemos, es decir, se realiza evaluaciones porque se quiere conocer el nivel de conocimiento o rendimiento. Con ella lo que se pretende es cumplir con funciones formativas en el desarrollo y mejora de procesos.

Esta pretende valorar la calidad. Se emplea una calificación que proporcionará pautas cuantitativas; esto se realiza y aplica debido a que el momento de llevar a cabo una valoración se deben tomar en cuenta los aspectos subjetivos que se presentan como experiencias, criterios, opiniones, sentimientos, percepciones.

El objetivo de la evaluación es llevar a cabo un proceso sistemático, mediante el cual se pueda obtener información, donde sea posible a su vez valorar los efectos y determinar el cómo se manejó al proceso educativo, que este puede traducirse en resultados con o sin una calificación, pero con bases para poder realizar mejoras y de su uso poder formular juicios que se utilizaran previamente para la toma de decisiones.

El fin es poder elaborar un plan de trabajo, donde se creen unidades temáticas, tomando en cuenta las técnicas de aprendizaje y de evaluación, que estarán presentes a lo largo del proceso, las cuales en el transcurso del tiempo y de cómo se vaya llevando a cabo el proceso, posiblemente se modifiquen pero con el objetivo de encontrar una mejora.

La evaluación está orientada a que las personas involucradas en el proceso valoren que el perfeccionar los conocimientos traerán consecuencias directas e indirectas, esto debido a que los conocimientos que se impartan, desarrollen, lleven a cabo o se queden a su vez como necesidades de mejorar o profundizar en el aula, estarán involucrados con la institución educativa, la estructura del trabajo y el desempeño en actividades productivas. Y en el caso de que esto no suceda, se determinará como un desafío para el siguiente proceso a llevarse a cabo donde, se deberán reforzar o construir conocimientos, pero que a la final arroje resultados óptimos tanto para el estudiante como para el profesor, por ende la institución.

El llevar a cabo un adecuado proceso, y de este sacar las partes positivas que arrojen como resultado una retroalimentación adecuada, en fusión con la integración de estas diferentes funciones en las universidades es lo que permitirá responder a los requerimientos de la sociedad tanto en el ámbito universitario como en el sociocultural.

La evaluación presenta un accionar comprometido con la parte ética, más allá de la parte objetividad del proceso, lo que nos da como garantía que lo que se maneje como proceso será en beneficio y al servicio de quienes aprenden, en este caso del docente para continuar mejorando en su quehacer; del alumno en su necesidad de asegurar el aprendizaje necesario para una adecuada inclusión y la participación en los bienes culturales y científicos.

Uno de los organismos reguladores de la educación superior hace referencia a la evaluación, para lo cual está lo siguiente:

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) menciona la evaluación, como un proceso que se debe llevar a cabo para garantizar la calidad de la institución que presenta un programa de estudios. Estos datos son recolectados de manera cuantitativa

y cualitativa; mismos que arrojarán resultados con los que se tomaran decisiones respecto del establecimiento y en el caso de requerirlo implementación de mejoras.

“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.” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, pág. 17)

Según consta en la Ley Orgánica de Educación Superior en el Artículo 15, “Los organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior son:

- a) El Consejo de Educación Superior (CES): y,
  - b) El Consejo de Evaluación. Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, pág. 8)
- Consejo de Educación Superior (CES)

Es el organismo encargado de regular, planificar y sistematizar de forma interna el Sistema de Educación Superior, y la relación que existe de los diversos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad

Todos los organismos reguladores de la educación superior tratan la evaluación como la metodología para determinar la calidad del producto, enseñanza, educación que se está ofertando. El Consejo de Educación Superior por ejemplo enfoco su esfuerzo en la aplicación de evaluaciones a las universidades a nivel nacional; esto se realizó para determinar los establecimientos que contaban con los requisitos necesarios para mantener su apertura.

Es así que nace en enero 19 del 2012 la resolución N°. RPC-SE-01-001-2012. Donde se resuelve:

“Art. 1.- Establecer como uno de los requisitos para el acceso al plan de contingencia contemplado en la Disposición Transitoria Tercera de la LOES, la rendición de una "prueba de evaluación de resultados de aprendizaje", que servirá para la elaboración del mencionado plan, y se aplicara de conformidad con las siguientes normas:

a.- El CES acogerá los resultados de las "pruebas de evaluación de resultados del aprendizaje", que aplicara el CEAACES obligatoriamente a los estudiantes matriculados en el último nivel, curso o periodo académico de su carrera o programa de educación superior, de todas las universidades y escuelas politécnicas ubicada en la categoría E, según el informe del CONEA, se encuentren o no en proceso de institucionalización, conforme a lo establecido en la transitoria primera de la LOES y la transitoria segunda del Reglamento General de la LOES.

b.- Los estudiantes matriculados en los demás niveles, cursos o periodos que provengan de las universidades y escuelas politécnicas ubicadas en la categoría "E" según el informe del CONEA que no superen la evaluación implementada por el CEAACES, rendirán una prueba de resultados de aprendizaje, según el cronograma que defina el CES, y en coordinación con el CEAACES. Se exceptúan de esta disposición los estudiantes egresados de las carreras de pregrado y los estudiantes de postgrado.” (Consejo de Educación Superior, 2012, pág. 2)

- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES)

Como organismo regulador, sus funciones están enfocadas al desarrollo y llevada a cabo de manera adecuada de los establecimientos de instrucción superior y politécnicas.

El consejo de evaluación, guía sus esfuerzos a determinar el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, para de esta manera poder garantizar su calidad. Por lo que realiza una evaluación y si es necesario supresión de extensiones del sistema de educación superior; esto basados en la estructura realizada

bajo los criterios detallados a continuación: academia, infraestructura y, gestión y política institucional que sirven de soporte para la articulación de las actividades de gestión y a los procesos académicos.

En abril del 2012 se plantea un modelo para llevar a cabo la evaluación institucional externa del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, modelo con el que se iniciaría el proceso. Dicho modelo planteado inicialmente, con el transcurso del tiempo sufrió modificaciones, gracias a la recopilación de los análisis y comentarios sugeridos por las escuelas politécnicas y universidades de las ciudades de: Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta y Ambato. Los cambios sugeridos para el modelo de evaluación fueron surgiendo en medio de los procesos de socialización llevados a cabo en las ciudades anteriormente mencionadas. Este proceso tuvo cabida entre el 22 de octubre y el 5 de noviembre de 2012. Y la conclusión del proceso se dio una vez completos sus periodos (evaluación documental, visita in situ, informe preliminar, fase de rectificaciones, fase de apelaciones y audiencias públicas) en noviembre del 2013.

“Como consecuencia de este proceso de evaluación, y conforme al artículo 97 de la LOES, el CEAACES ha determinado la acreditación de las IES que cumplen con los criterios y estándares básicos de calidad definidos por el consejo, y la nueva categorización de las universidades y escuelas politécnicas del sistema de educación superior del Ecuador.” (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, S/N)

### 1.3. Evaluación desempeño docente

El enfoque principal es la evaluación docente que pretende mejorar la labor pedagógica y promover su desarrollo profesional para con esto transmitir a los estudiantes los aspectos positivos tanto personales como académicos en las diferentes actividades que se realizan diariamente en la institución educativa.

El Estado en la actualidad se ha preocupado por la educación en Ecuador por lo tanto exige docentes con un alto nivel de desarrollo profesional para responder a las

demandas y transformaciones de la sociedad, de tal manera que se vea reflejado su conocimientos e inteligencia desarrollada en su proceso educativo.

La evaluación docente usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado principalmente en verificar la calidad del producto o redimiendo de los alumnos, de tal modo que la evaluación del desempeño docente promueve acciones didáctico-pedagógicas que benefician los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

### 1.3.1. Desempeño docente

“Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.” (Ministerio de Educación, 2013, pág. 7)

Debido al papel que el docente cumple en la vida del estudiante, y por ende su desempeño en la sociedad; será este quien forje la base de su futuro, la guía a seguir en el ámbito educacional, el encargado del desarrollo adecuado de los futuros profesionales.

El objetivo de tener presente el desempeño que los educadores realizan en las instituciones, no es otro más que el de ayudar a los estudiantes en su desarrollo como personas, llegando a tener no solamente un futuro prometedor al adquirir los conocimientos que el educador imparte, sino también aprender y tratar de asumir las vivencias que este comparte como parte de la enseñanza.

Los profesionales encargados de la educación de los estudiantes cuentan con un grado de responsabilidad bastante considerable, debido a que el futuro desempeño de los educados dependerá en un considerable porcentaje del educador y el trabajo que este haya realizado para llegar a la meta propuesta; y a su vez también con un voto de confianza ya que “resulta ineludible recordar que las escuelas fueron creadas para ayudar a transformar las mentes de los estudiantes en mentes educadas.” (García & Vaillant, 2009, pág. 11), y son los docentes los encargados de llevar a cabo esta labor.

En este sentido uno de los organismos reguladores como es el Ministerio de Educación lo que pretende es poner énfasis en encaminar el adecuado grado de capacitación y desempeño que los docentes deben tener para poder realizar sus labores de manera adecuada como guía; esto debido a que serán quienes deban cumplir dentro del aula de clases con un alto grado de responsabilidad, no solamente profesional sino también social, ya que no solo se está tratando el logro académico que los alumnos puedan llegar a tener, sino también el tipo de producto laboral que se entrega al mercado Ecuatoriano una vez que los alumnos ya han egresado de los distintos centros educativos.

El adecuado desempeño que los docentes cumplan en el aula donde realizan su trabajo, no solo afectará al alumno en su futuro, sino también al prestigio de la universidad; por lo que las exigencias que se le presentan en cuanto al conocimiento que debe poseer, su habilidad para transmitir su sabiduría y para conseguir una adecuada comunicación con los aprendices deben contar con altos estándares; así como la calidad de educación que se imparta debe llenar las expectativas y llegar a alcanzar los logros esperados correspondientes a las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo y teniendo en cuenta su nivel de preparación y campo de experiencia.

#### 1.4. Perfil real de las carreras de ciencias humanas

##### 1.4.1. Carreras de ciencias humanas

En la educación superior, el estudiante es capaz de elegir y especializarse en una carrera que en primer lugar otorga una certificación de haber cursado una serie de materias, es decir un título profesional y segundo permite ejercer una profesión en determinado ámbito, de tal manera que el conocimiento ya no es compartido como ocurría en la educación secundaria, ya que su aprendizaje y el currículo previamente planificado van enfocados a determinados conocimientos propios de la carrera.

Entre las carreras universitarias están las de carácter humanista, es decir que se eleva el sentido de la educación ya que décadas pasadas la educación era rígida sin dar importancia al nivel intelectual de cada persona; de este modo en la época del Renacimiento se instaura un nuevo pensamiento pedagógico donde se da lugar al humanismo.

Un aspecto importante dentro de esta instauración es el reconocimiento del educando como punto de partida para la educación, considerado una persona que además de impartir conocimientos, ayuda a potencializar las habilidades de cada estudiantes, por lo que aparte de ser un profesional que posee fundamentos teóricos de su carrera también es un ser que conoce de valores, mantiene sensibilidad humanista, sobre todo se procura una formación integral de la persona.

Según el autor Hernández “El paradigma humanista orienta la enseñanza hacia la comprensión del estudiante como persona y en advertir los significados de sus propias experiencias”. (Hernández Rojas, 2006, p. 59)

Con la educación guiada al humanismo se pretende comprender al estudiante, no únicamente como un ser que adquiere conocimientos y los practica, sino como ser con una personalidad distinta a los demás, capaz de decidir lo que le conviene, confiriendo la responsabilidad y control en su aprendizaje.

“Algunos de los postulados básicos que la psicología humanista brinda acerca del hombre son:

- ✓ Es más que la suma de sus partes
- ✓ Lleva a cabo su existencia en un contexto humano
- ✓ Tiene capacidad de elección
- ✓ Es intencional en sus propósitos, sus experiencias valorativas, su creatividad y la comprensión de significados”. (Bouret Perla, 2009, p. 3)

Una de las figuras de la psicología humanista es Abraham Maslow, quien da a conocer más a detalle lo que implica el humanismo, es decir que se considera factores internos, como sentimientos, valores e ilusiones de las personas, de tal manera que lo explico a través de una pirámide que contiene cinco niveles llamada pirámide de las necesidades Humanas que da a conocer que mientras se satisfacen las necesidades más básicas se van desarrollando necesidades y ambiciones más elevadas.

Por otra parte esta Carl Rogers uno de los autores del movimiento humanista, quien mantiene como método terapéutico, la terapia centrada en la persona. Pone el énfasis

en la posibilidad del hombre de redescubrir su propia personalidad y su autenticidad personal.

Por la objetividad con la que se maneja el tema de la educación superior, también está considerado como punto desfavorable el enfoque que se tiene en el crecimiento de los futuros profesionales, guiada más en la parte científica, sin poner mayor énfasis en la parte humana; no solamente los estudiantes, sino también los educadores son un tema que han descuidado. Si bien es cierto la educación superior tiene su objetivo trazado en el desarrollo de las personas como entes colaboradores, también es un punto necesario el tener en cuenta que es realmente el interés en la parte humana la que motiva a los colaboradores para poder desempeñarse de una manera óptima en su puesto de trabajo. Por lo que el conocimiento científico, y las clases técnicas impartidas serán un pilar importante en el desarrollo del estudiante, pero será el saber entender y enfocarse en las necesidades del resto como personas, el pilar que los lleve a un crecimiento enriquecedor, que pueda contribuir mucho más dentro del medio.

## 1.5. Perfil real de las carreras técnicas

### 1.5.1. Carreras técnicas

La formación en carreras técnicas es considerada una de las opciones vocacionales óptimas, para lograr que los profesionales con título, adquieran una formación que les permita, no solo tener acceso a la bolsa de empleo, ya que son calificadas como carreras de alta empleabilidad e ingresos competitivos, sino también poder adaptarse de manera adecuada a los futuros cambios organizacionales y del mercado de empleo; esto formándolos con las capacidades y competencias profesionales requeridas por las empresas donde se desarrollaran y prestaran sus servicios.

En la actualidad los estudios técnicos son herramientas que despliegan importantes ventajas para los estudiantes y para que puedan a la vez contribuir al apoyo de la competitividad y progreso del país.

Pero es necesario tener en cuenta que según el Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano decreta, “las universidades y escuelas politécnicas podrán otorgar títulos de nivel técnico o tecnológico superior cuando realicen alianzas

con los institutos de educación superior o creen para el efecto el respectivo instituto de educación superior, inclusive en el caso establecido en la Disposición Transitoria Vigésima Segunda de la LOES.” (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2012, pág. 1)

Las personas que se encuentran dentro de las carreras técnicas, poseen los conocimientos y habilidades necesarias para ejecutar tareas en contextos laborales complejos, supervisar procesos y puede gestionar recursos y personas. Es por ello que dichas personas, serán identificadas como parte de la psicología conductista, ya que “el mundo material es la última realidad, y todo puede ser explicado en términos de leyes naturales” (Diplomados Virtuales, 2008, pág. 1). Pero en este punto nos adentraremos y guiaremos por el conductismo de Frederick Skinner. Esto debido a que cada conducta que presenten los individuos, se verá inmersa en el medio ambiente, lo que conllevará que se den modificaciones, por tanto, todo se encuentra relacionado con los fenómenos observados y sus interrelaciones.

El individuo aprende determinada conducta como consecuencia de los acontecimientos que la preceden, es decir, si se presentan o no refuerzos, y si estos son positivos o negativos. La conducta operante muestra la habilidad del organismo para organizar los estímulos y la conducta en términos de medios-fines.

Por ejemplo, las personas con estudios en carreras técnicas, podrán prestar tareas de apoyo al nivel profesional y técnico; esto relacionándolo a la teoría podemos mencionar que se da, en base a que la conducta es función del contexto en el que desarrolla. Es por esto que se debe determinar el nivel explicativo en términos ambientales, y no en función de lo que pueda ocurrir en el interior del organismo.

## CAPÍTULO 2

### EVALUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

La Universidad Politécnica Salesiana, al igual que todas las universidades del país, tiene implementado dentro de sus procesos la aplicación de la evaluación al desempeño docente. Analicemos los aspectos que conciernen a esta temática.

#### 2.1. ¿Qué es la Universidad Politécnica Salesiana?

Es una institución autónoma, de educación superior particular, católica, salesiana y basada en la apuesta pedagógica del socio constructivismo; con finalidad social, sin fines de lucro cuyos valores son aquellos fundamentados en el sistema preventivo, vivido por Don Bosco en el Oratorio de Valdocco y que se vinculan con la excelencia profesional. Una de las características con las cuales se podría identificar a esta institución y que tiene que ver con la formación profesional son las relaciones interpersonales de cercanía basada en el respeto y la confianza.

La universidad “se concibe como una comunidad académica formada por docentes, estudiantes y personal de gestión, que de forma rigurosa, crítica y propositiva promueve el desarrollo de la persona y del patrimonio cultural de la sociedad, mediante la investigación, la docencia, la formación superior continua y los diversos servicios ofrecidos a la comunidad local, nacional e internacional.” (Universidad Politécnica Salesiana, 2014 - 2018, pág. 17)

#### ¿Por qué estudiar en la Universidad Politécnica Salesiana?

“Estudiar en la UPS implica recibir una educación para ser y no solo para saber. Somos parte de una experiencia formativa de más de 150 años presente en los cinco continentes. Somos herederos de una pedagogía vivencial implementada por el pedagogo italiano Don Bosco, cuyas características son el optimismo ante la vida, la creatividad para resolver problemas, la amabilidad en el trato, la solidaridad ante los sectores menos favorecidos, el respeto al ambiente, la conciencia ciudadana y la rigurosidad científica en beneficio del ser humano.” (Universidad Politécnica Salesiana, 2014)

El objetivo de la universidad es otorgar a la sociedad no solo profesionales que retribuyan sus conocimientos para ayudarla, sino también busca velar por su parte humanista; donde se destaquen los valores que la universidad ha enseñado a lo largo del camino en su formación como profesionales.

“La Universidad Politécnica Salesiana es un espacio para producir, difundir y reproducir conocimientos y saberes. Entiende el aprendizaje y, por ende, la enseñanza desde las llamadas teorías cognitivistas; por lo tanto, aplica el constructivismo y constructivismo socio-histórico. Considera el conocimiento como una construcción donde el rol del personal académico es el de ser mediadores. Apuesta por un cambio de perspectiva: ir de la enseñanza hacia el aprendizaje. Esto no significa que el rol fundamental de la universidad se haya modificado, pero sí su accionar pedagógico”. (Universidad Politécnica Salesiana, 2014 - 2018)

Es así que para poder verificar, nos basaremos en resultados con perspectiva cuantitativa; un proceso que medirá si se está llevando a cabo el objetivo planteado por la Universidad Politécnica Salesiana por parte de los docentes, de entregar una educación de calidad y donde los futuros profesionales puedan desarrollarse de manera adecuado y competitiva dentro del ámbito laboral, pero también teniendo en consideración su parte humanista y social.

Este proceso consta en poder dar seguimiento a las evaluaciones de proceso docente realizada por los estudiantes de los periodos 41 - 42 - 43 - 44, para las carreras de Psicología, Pedagogía, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Electrónica de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito. Así presentará una breve introducción trataremos de cada una de las carreras tomadas a consideración.

## **Misión**

“La Universidad Politécnica Salesiana es una institución de educación superior humanística y politécnica, de inspiración cristiana con carácter católico e índole salesiana; dirigida de manera preferencial a jóvenes de los sectores

populares; busca formar "honrados ciudadanos y buenos cristianos", con capacidad académica e investigativa que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional". (Universidad Politécnica Salesiana, 2014)

## **Visión**

“La Universidad Politécnica Salesiana tiene como visión: Ser una institución de educación superior de referencia en la búsqueda de la verdad y el desarrollo de la cultura, de la investigación científica y tecnológica; reconocida socialmente por su calidad académica, responsabilidad social universitaria y por su capacidad de incidencia en lo intercultural”. (Universidad Politécnica Salesiana, 2014)

## **Objetivos:**

- Academia: Constitución de una comunidad científica con vocación profesional, comprometida, legítima y consciente de las necesidades del desarrollo local y nacional.
- Eficiencia Académica: Innovación y excelencia de la formación en pregrado y posgrado que aseguran la permanencia y eficiencia terminal de sus estudiantes.
- Gestión y Política Institucional: Consolidación de una gestión transparente y eficiente de los recursos institucionales, que asegure la definición e impulso de políticas para una educación pertinente con las necesidades del país, de seguimiento de su quehacer educativo, de su presencia en la sociedad y de su propuesta de equidad para lograr inclusión y comunicación de la verdad.
- Infraestructura: Fortalecimiento de la infraestructura que garantice las facilidades pedagógicas adecuadas para el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje.
- Gestión Administrativa: Pertinencia y eficacia de la gestión administrativa-financiera. (Universidad Politécnica Salesiana, 2014 - 2018)

## 2.2. Carreras de Ciencias Humanas en la Universidad Politécnica Salesiana

Las carreras que pertenecen a las áreas de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Politécnica Salesiana son:

- Antropología aplicada
- Gestión para el desarrollo local sostenible
- Educación intercultural bilingüe
- Pedagogía
- Psicología
- Comunicación social
- Filosofía

Estas carreras buscan una formación humanista, para lo cual podemos citar:

“En la UPS los protagonistas del proceso de aprendizaje son los estudiantes, que generan conocimientos en un ambiente cooperativo, amable y de solidaridad, adquiriendo las competencias y desarrollando las habilidades necesarias para formarse como profesionales, "honrados ciudadanos y buen cristianos con capacidad académica e investigativa, que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional”. (Universidad Politécnica Salesiana, 2014)

En la Universidad Politécnica Salesiana los estudiantes son los actores principales de cada una de las carreras, ya que son partícipes del aprendizaje y de innovar su conocimiento a través de investigaciones y sobre todo con el espíritu que caracteriza la formación humanista que tiene la institución, donde lo primordial es formar profesionales que aporten a la sociedad, de tal manera que las carreras de ciencias humanas son fundamentales para lograr la misión que tiene la universidad, así conoceremos un poco sobre estas ciencias.

Ciencias humanas es un concepto que agrupa varias ciencias y que su objeto es el ser humano, o los grupos humanos y su cultura, es decir, se encargan del estudio de asuntos relacionados con las manifestaciones que son consideradas debidamente

humanas como puede ser el lenguaje, la cultura, la sociedad. Generalmente se suele agregar estas ciencias humanas con la significación de ciencias sociales, de las que no tienen una distinción clara, como la geografía, la sociología, la ciencia política, la antropología, la historia, la economía, entre otras; inclusive disciplinas de las ciencias de la salud como la psicología, o en un sentido general con la filosofía. Permiten estudiar sus múltiples expresiones, así como su interacción.

Entre las carreras de Ciencias Humanas y Sociales que analizaremos en la presente investigación están las carreras de Psicología y Pedagogía. Para lo cual se describe cada una de éstas:

### 2.2.1. Psicología

“Cuando los psicólogos hablan de “estudiar” el comportamiento y los procesos mentales, su perspectiva es, por igual, amplia. Para ellos o basta solo con describir el comportamiento. Como toda ciencia, la psicología intenta explicar, predecir, modificar y en última instancia, mejorar la vida de la gente y el mundo en el que vive”. (Feldman, 2001, p. 5)

Psicología se deriva de dos términos griegos psique que significa alma y logos que quiere decir tratado. Por lo que, la psicología es una disciplina que se encarga del estudio de los procesos mentales y el comportamiento humano en diferentes ambientes, además de la personalidad y sus diversas manifestaciones y reacciones que tienes que ver con la conducta. Todo esto se realiza a través de varias técnicas y métodos científicos que permiten detectar respuestas a preguntas referentes al comportamiento humano.

Esta carrera en la Universidad Politécnica Salesiana, está formada por menciones, las mismas que forman al profesional, como psicólogo. Las menciones que oferta la carrera son:

- Clínica
- Educativa
- Laboral organizacional

- Social y comunitaria

Estas menciones tienen su campo y objeto de estudio distinto, por tal motivo su intervención es más específica con herramientas determinadas para cada situación, sin embargo, se centran principalmente en el comportamiento, para lo cual se aplica varias teorías y corrientes psicológicas como puede ser el conductismo que se enfoca exclusivamente a la conducta observable a diferencia del psicoanálisis que se centra en los procesos inconscientes. Dentro de estas corrientes está el humanismo el cual rechazaba el enfoque experimentalista del conductismo, siendo una de las características principales del hombre la capacidad de elegir y decidir con libertad.

- Perfil profesional

- “El estudiante llega a desarrollar una visión general, humana y holística de la psicología desde sus raíces científicas.
- Vincula la psicología con otras disciplinas, especialmente las humanas y sociales.
- Revisa en términos generales las principales teorías en las que se sustenta el estudio de la psicología como ciencia humana.
- Estimula el uso de las primeras destrezas que vinculan al estudiante consigo mismo, con el grupo, con la universidad y la colectividad.
- Relaciona la psicología con los valores humanos, cristianos y culturales.”  
(Universidad Politécnica Salesiana, 2014)

Los estudiantes que llegan a obtener el título profesional de psicólogos, independientemente de la mención que hayan elegido, deben tener conocimiento de esta carrera de manera global, es decir, conocer sus raíces científicas, diversas teorías en especial y, de acuerdo a la educación que ofrece la Universidad Politécnica Salesiana, deben tener un sentido más humano con valores éticos cristianos.

- Funciones

Dentro de las funciones de la psicología está la evaluación, diagnóstico y tratamiento que tenga que ver con el comportamiento humano.

En cuanto al psicólogo, su función es asistir directamente a una persona que tiene dificultades o que simplemente desea conocer ciertos aspectos de su comportamiento. Se debe aclarar que dentro de esta función no está el solucionar los problemas, puesto que el profesional es un orientador para que dicha persona comprenda cuál es el problema que padece y cómo solucionarlo con las herramientas de las que dispone. Para que este proceso sea exitoso, el profesional debe ser integro, tolerante, tener capacidad de escucha, estar libre de prejuicios pues jamás debe juzgar la situación o comportamientos de los demás; valores necesarios para el desempeño ético de la profesión.

- Campo de acción

El campo de acción de la psicología de cierta manera dependerá mucho del área en la que se especialice el profesional debido a que, por ejemplo, si está dentro de la psicología laboral – organizacional, su campo de acción será dentro de las industrias u organizaciones siendo los encargados del estudio del comportamiento de los colaboradores. Por otra parte está la psicología educativa, la cual se desenvuelve en su mayoría dentro del ámbito educativo a diferencia de la social que está inmersa en las comunidades, sin embargo, la psicología clínica tiene varios campos de acción como en hospitales, o a su vez, un consultorio propio del profesional.

Cada una de las ramas mantiene un accionar determinado por el objeto de estudio, pero en fin, todas están orientadas al comportamiento y procesos mentales de la personas, para su desarrollo normal en la sociedad.

- Objeto de estudio

Como ya se había mencionado anteriormente el objeto de estudio es el comportamiento, además, explora aspectos de las personas como las percepciones, aprendizaje, motivación, emociones, sentimientos, inteligencia, procesos de razonamientos e incluso actividades biológicas debido a que es importante su desarrollo para que los seres humanos sean capaces de actuar ante las exigencias de la

sociedad, logrando así, orientar sus acciones y comportamiento de una manera consciente.

### 2.2.2. Pedagogía

“La pedagogía, como teoría, se adentra en el terreno filosófico de los fines de la educación –nivel del deber ser-, mientras que, como práctica, discurre por el sendero científico”. (Colom, 2002, p. 25)

A pesar que la pedagogía mantiene un sentido científico no se debe olvidar el carácter de lo humano, por esta razón, es una ciencia que pertenece al campo de las Ciencias Sociales y Humanas, ya que, orienta a una formación en la que el educador debe hacerse compañero del educando con una interrelación permanente.

Etimológicamente proviene de las raíces griegas “paidós” que significa niños y “gogos” que quiere decir conducir. Entonces, la pedagogía es el arte de enseñar otras ciencias, disciplinas y saberes que buscan tener impacto en el proceso de educación, a través de varias metodologías y estrategias de enseñanza que deben ser innovadoras, para lo cual, debe existir una buena comunicación entre el docente y el estudiante.

“El docente como agente del proceso enseñanza - aprendizaje que toma la iniciativa en la aplicación de ciertas metodologías según unos objetivos específicos claramente expresados, tiene una relación que se puede llamar empírica con la forma de enseñar que se le exige institucionalmente. No se identifica como un saber pedagógico que pueda definir y darle criterios teóricos y científicos necesarios para su práctica. Por eso, el educador en nuestro medio se ve relativizado porque no se le reconoce ni económica ni oficialmente su función. Se menosprecia su trabajo”. (Bedoya, 2005, p. 131)

De acuerdo a lo citado, se puede notar que, el papel que cumple el docente es muy importante, sin embargo, en la realidad no se valorizado su desempeño ni se genera un interrelación con el estudiante como sería lo ideal. Por ello, Es así que en la actualidad, las universidades pretenden incluir esta carrera dentro del proceso de educación humanista.

- Campo de acción

Este aspecto hace referencia al ámbito educativo en el cual se desenvuelve el profesional en pedagogía, ya que puede elaborar planes y programas de estudio, diseño de material didáctico, orientación vocacional, elaboración del currículo, preparando estrategias y metodología para la transmisión de información, para lo cual previamente deben detectar las necesidades que se presenten y de este modo orientar la aplicación de lo elaborado para una transformación positiva en las personas, en especial en enriquecer sus conocimientos.

- Objeto de estudio

El objeto de estudio de esta ciencia es la educación, y por ende la formación, con lo que se pretende incorporar a las personas a una sociedad determinada cuya intencionalidad es el mejoramiento social al aplicar los conocimientos aprendidos y habilidades desarrolladas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### 2.3. Carreras técnicas en la Universidad Politécnica Salesiana

Las carreras que a nuestra consideración fueron denominadas como técnicas dentro de la Universidad Politécnica Salesiana, son aquellas carreras con las que al culminar el periodo de estudio, se adquiere un título de ingeniería; como son:

- Ingeniería Civil
- Ingeniería en Sistemas
- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Electrónica
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Mecánica Automotriz

Estas carreras buscan la formación de los estudiantes en lo que respecta a la toma de decisiones para la óptima y rápida solución de problemas. El lograr adquirir una

ingeniería dependerá principalmente del conocimiento adquirido, de las habilidades que en el transcurso de la carrera se hayan llegado a desarrollar y de su destreza para continuar su auto-crecimiento y perfeccionamiento.

Las carreras técnicas son aquellas de las cuales “se espera que los alumnos comprendan la producción de conocimientos científicos y tecnológicos que impactan profundamente en la vida de las personas, su vinculación con la investigación e innovación productiva y tecnológica, así como los procesos y prácticas científicas.” (Wikipedia, 2014)

Son carreras donde se aplican principios científicos y matemáticos a situaciones comerciales; participan en plantear y crear productos, y las personas que participan en estos procesos también realizan pruebas, producen y mantienen lo creado o producido. Es el estudio y puesta en práctica de los diferentes tipos de ramas que se presentan en la tecnología. Las personas que se especializan y desarrollan en este ámbito, se les otorga el nombre de ingenieros.

“El avance científico y tecnológico, marcado por un acelerado cambio, exige que los centros de formación superior actualicen sus ofertas académicas. La Universidad Politécnica Salesiana dispuesta a acoplarse a estos cambios propone que la carrera... forme profesionales de la ingeniería capaces de aportar al desarrollo socio-económico del país, que respondan eficientemente a las necesidades actuales y futuras del sector productivo y de la gestión, resultado de una formación basada en procesos de investigación con una excelente base científica, tecnológica y práctica, a fin de mejorar la calidad de vida, fundamentalmente de aquellos sectores sociales más necesitados. (Universidad Politécnica Salesiana, 2015, p. 3)

Un ingeniero requiere poseer interés y aptitud hacia las ciencias básicas, matemáticas y física; destreza para desarrollarlas a problemas prácticos; descifrarlos y presentar resultados de manera práctica y objetiva. Pero principalmente, lo que se requiere es una mente analítica y creativa, donde esté inmerso el sentido común y la habilidad de solución de problemas y su manejo adecuado.

Por otra parte como menciona la Universidad Politécnica Salesiana:

“El ingeniero... es una solución a muchos problemas, tanto científicos como humanos. La demanda de profesionales a nivel nacional es creciente ya que su capacidad le permite involucrarse en muchos ámbitos laborales y desarrollarlos con éxito, favoreciendo el crecimiento de las instituciones y fortaleciendo el desarrollo de país. La empresa necesita desarrollar investigación para mejorar sus productos y servicios y administrarlos de mejor manera, esta acción está ligada directamente a las actividades que desempeña un ingeniero”.  
(Universidad Politécnica Salesiana, 2015, p. 3)

### 2.3.1. Ingeniería Mecánica

La Ingeniería Mecánica es una de las ramas de la física dedicada al estudio de las ciencias exactas, que trata de la respuesta de los cuerpos a la acción de las fuerzas.

Su concentración se encuentra básicamente en las ciencias como la Astronomía y Física, y en el estudio de las estructuras y máquinas con las que se la lleva a cabo, a la práctica la ingeniería.

La mecánica se desarrolla debido a que sus principios son considerados importantes para el adecuado diseño de aparatos de utilidad práctica, productos y servicios, y administrarlos de mejor manera para el servicio del ser humano.

- Objetivo

El objetivo de la carrera de Ingeniería Mecánica en la Universidad Politécnica Salesiana es:

Formar ingenieros mecánicos con excelencia humana y académica, basándose en valores, principios éticos y morales, de justicia, libertad, solidaridad y conciencia ecológica; capaces de dar solución a los problemas del hombre y de la sociedad considerando como premisa fundamental el carisma salesiano; mediante la investigación, organización, supervisión, mantenimiento, mejora de

la calidad, productividad y competitividad; transfiriendo tecnologías a sistemas, máquinas y líneas de producción en las diferentes áreas de su desempeño laboral; siendo capaz de planificar, asesorar, organizar, supervisar y administrar equipos de trabajo, empresas industriales, comerciales, de servicio y convirtiéndose en gestor de su propia empresa, para impulsar el desarrollo del país. (Universidad Politécnica Salesiana, 2014)

- Funciones

Ingeniería:

- Brinda apoyo en la búsqueda del saber científico (ciencias física, química y matemáticas) se preocupa de encontrar las mejor forma de utilizar los recursos naturales y energéticos para satisfacer las necesidades de la civilización.
- Esta ingeniería contribuye desde la investigación básica hasta su aplicación a usos tan diversos como la creación de maquinaria industrial, automotriz, médica, aeronáutica, espacial, etc.

Ingeniero:

- “Planificar, asesorar, organizar, supervisar y administrar.
  - Dirigir equipos de trabajo, empresas industriales, comerciales y de servicio bajo parámetros internacionales de calidad.
  - Prestar asesoramiento en organización industrial y optimización de recursos y procesos.
  - Diseñar productos y sistemas de producción, creando, construyendo, optimizando y transfiriendo tecnologías a sistemas, productos, máquinas y líneas de producción en el área industrial”. (Universidad Politécnica Salesiana, 2014, p. 1)
- Campo de acción
  - Manejo de empresas industriales y de producción.

- Planificación, desarrollo y adaptación de tecnologías con procesos de automatización.
  - Transferencia de tecnologías a sistemas, procesos, máquinas y líneas de producción en el área industrial.
  - Diseño de máquinas.
  - Producción.
- Objeto de estudio
    - Los distintos procesos de transformación de la energía, materiales y sistemas mecánicos asociados para poder realizar dicha transformación.
    - “Análisis e investigación de problemas relacionados con la energía térmica, energía hidráulica y energía mecánica”. (Universidad Politécnica Salesina, 2014, p. 1)

### 2.3.2. Ingeniería Electrónica

Como ingeniería, la electrónica, que es una rama de la física, es la encargada del estudio y uso de sistemas cuyo funcionamiento se basa en la conducción y el control de partículas cargadas eléctricamente. Estudia dispositivos, circuitos y sistemas electrónicos, y los principios sobre los que están basados; de igual forma, enfoca su atención al conocimiento que tiene inmiscuido su análisis, diseño, desarrollo y operación.

Utiliza diversos conocimientos, materiales y dispositivos; como por ejemplo, dentro del diseño y creación de circuitos electrónicos, de manera que sea factible resolver problemas prácticos. Debido a que mantiene contacto directo con áreas como las telecomunicaciones, redes de datos o networking, desarrollo de circuitos integrados o microchips, nanotecnología, etc.

- Objetivo

El objetivo de la Ingeniería Electrónica en la Universidad Politécnica Salesiana es, “Formar profesionales capaces de diseñar, implementar, administrar sistemas de

control, de automatización industrial, telecomunicaciones, electromedicina, e implementar soluciones a problemas tecnológicos, ejecutar proyectos de investigación, adaptación y desarrollo de tecnología y administrar su propia empresa.” (Universidad Politécnica Salesiana, 2014, pág. 2)

- Funciones

Ingeniería:

Otorgar respuesta a las crecientes demandas de solución de problemas relacionados con la tecnología electrónica y sus distintos campos como son los dispositivos electrónicos, sistemas digitales, comunicaciones e instrumentación y control, a través de una íntegra y constante formación, actualización y puesta en práctica.

Ingeniero:

- Diseñar equipos y sistemas electrónicos, tanto analógicos como digitales.
  - Dirigir la operación de equipos y sistemas electrónicos en las áreas de comunicación, control, instrumentación y potencia.
  - Participar en grupos multidisciplinarios de investigación para crear desarrollos, adaptación de tecnología y selección de procesos de fabricación.
  - Dirigir la instalación de sistemas y equipos electrónicos.
  - Realizar investigaciones que fortalezcan el desarrollo cultural, científico y tecnológico.
  - Supervisar actividades de mantenimiento electrónico.
- Campo de acción
- “Área de telecomunicaciones
  - Área de sistemas industriales.” (Universidad Politécnica Salesiana, 2015, pág. 3)

- Objeto de estudio

Creatividad de los estudiantes en la resolución de problemas, necesidades o requerimientos del contexto donde se lleva a cabo el proceso, proyecto, programa; por medio de la concepción, diseño, implementación y operación de los dispositivos electrónicos.

#### 2.4. Evaluación docente en la Universidad Politécnica Salesiana

La evaluación de docente que es realizada por los diferentes actores de la universidad, a cada periodo, mantiene una estructura objetiva compuesta en primer lugar por información general, entre esta tenemos las sedes, campus, carreras y modalidades a las que pertenecen los docentes, además indica el nombre del mismo.

Adicional indica el periodo que se está evaluando y la materia que dicta el docente. Luego, tenemos el formato, que se divide en tres secciones, las cuales están conformadas por diferentes competencias, es decir, el conjunto de habilidades, conocimientos o destrezas.

Las competencias que contiene este cuestionario cuentan con varias preguntas, están agrupadas de tal manera que se pueden evaluar las tres distintas competencias:

- Científico – técnicas: esta competencia cuenta con un total de tres preguntas. La intencionalidad de ésta es llegar a conocer el dominio de los temas tratados en la materia por parte del docente.
- Metodológico – didácticas: este apartado cuenta con un total de diez preguntas. Su objetivo es conocer de qué manera el docente lleva adelante sus actividades académicas, el manejo de recursos didácticos y si se fomenta o no la participación en el aula.
- Sociales: por otra parte, la competencia social cuenta con un total de seis preguntas. Su fin está enfocado en la búsqueda del nivel de relación y la manera en que se lleva a cabo ésta con los estudiantes dentro del salón de clases.

## 2.5. Evaluación del desempeño docente en la Universidad Politécnica Salesiana

En la Universidad Politécnica Salesiana la evaluación se la realiza durante el semestre, después de los exámenes del primer parcial y un tiempo prudente antes de los exámenes del segundo parcial; creándose de esta manera un espacio adecuado para que no se sienta como una represalia de parte del docente o como una amenaza de parte del estudiante.

A la evaluación del desempeño docente se la entiende como una herramienta guía para detectar las falencias y fortalezas que se presentan dentro del aula de clases respecto de los maestros; en el caso de las fortalezas fomentarlas y en el caso de las falencias combatirlas y eliminarlas.

En este sentido, el Coordinador Académico, Edgar Tello, aclara que la evaluación no es punitiva, además, comenta que los estudiantes poseen un enfoque incorrecto de las funciones que ésta desarrolla dentro de la universidad, ya que los estudiantes consideran como un mecanismo para poder castigar al docente, desvincularlo de la universidad o de la cátedra.

Así mismo, Edgar menciona que el papel de la evaluación es identificar debilidades o fortalezas, con las que se pueda generar planes de capacitación que confronten las debilidades y se trabaje para que estas sean convertidas en fortalezas.

Como se mencionó anteriormente, el cuestionario de la evaluación está dividido en 3 partes que abarcan las competencias, y las preguntas que éstas la contienen:

- Competencias científico – técnicas
  - ♦ El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados
  - ♦ El docente resuelve satisfactoriamente las dudas y problemas planteados por los estudiantes
  - ♦ El docente demuestra estar actualizado en los temas de la materia

- Competencias metodológico – didácticas
  - ♦ Los contenidos tratados en clase están de acuerdo al programa de la materia (diseño microcurricular)
  - ♦ El docente es claro y explicativo en clase
  - ♦ El docente fomenta la participación en clase
  - ♦ El docente fomenta el trabajo en equipo
  - ♦ El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia
  - ♦ El docente incluye actividades de investigación en el desarrollo de la materia
  - ♦ El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes
  - ♦ La bibliografía entregada ha sido útil para la comprensión de la materia
  - ♦ El docente fomenta el trabajo autónomo
  - ♦ La evaluación se adecúa a las temáticas trabajadas en clase
  
- Competencias sociales
  - ♦ El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa
  - ♦ El docente entrega y presenta el programa de la materia al inicio del semestre
  - ♦ El docente revisa oportunamente con los estudiantes los exámenes corregidos
  - ♦ El docente es puntual en la hora de entrada y salida
  - ♦ El docente tiene predisposición para atender a los alumnos más allá del horario de clase
  - ♦ El docente respeta los principios y valores institucionales

Estas competencias lo que pretenden es verificar donde se encuentran las fortalezas y debilidades de los docentes, para que en dirección de carrera, se pueda hacer un análisis de éstas y tomar los correctivos necesarios.

Cabe mencionar también que en la evaluación docente están presentes varios actores:

- Director de Carrera, quien califica el desempeño del docente desde su percepción;

- Jefe de Área Curricular, quien hace el seguimiento de las actividades que desarrolla el docente en su cátedra;
- Docente, quien realiza su autoevaluación, y
- Estudiantes, quienes evalúan el trabajo dentro del aula y su interrelación.

Desde esta perspectiva, el Coordinador Académico menciona que el pensamiento de punibilidad no solo se aplica para los estudiantes, sino también para los docentes, esto se evidencia en las autoevaluaciones que realizan, esto lo manifiesta: “por el temor o idea de que la evaluación tiene fines punitivos, hay una especie de sobre direccionamiento en la autoevaluación. Por el temor de – si yo me evaluó mal, la nota baje y pueda tener efectos posteriores de toda índole -, por lo que no les permite en forma general, ser muy autocrítica en los procesos”. (Tello, 2014)

Otro de los puntos en los cuales otros actores también coinciden con lo indicado por Edgar, es el hecho de “crear cultura de evaluación y autoevaluación”. (Tello, 2014) Para esto añade, que el sistema universitario general se encuentra trabajando en este aspecto, ya que se pretende concebir a la evaluación como un instrumento de mejora.

Indica que uno de los incentivos que tiene la universidad en base a los resultados son las capacitaciones y los planes de mejora que realizan los directores de carrera. Sin embargo opina que el estímulo más importante debería ser el ascenso de categoría de la universidad, y para esto la Ley Orgánica De Educación Superior (LOES) toma en cuenta la evaluación docente que se realiza; por lo tanto se debe tener mayor objetividad es este proceso, siendo los mismos docentes los que dialoguen y fomenten la importancia.

#### 2.5.1. Percepción de la evaluación docente por carreras en la Universidad Politécnica Salesiana.

Dentro de las percepciones y diversas opiniones de los actores que participan en el proceso de evaluación de desempeño docente, tenemos a continuación a los directores de las distintas carreras, que hemos tomado como parte de nuestro proceso; es decir, Directora de Psicología, María José Boada, Directora de Pedagogía, Ana María

Narváez, Directora de Ingeniería Electrónica Sonia Guaño y Director de Ingeniería Mecánica, William Díaz.

#### 2.5.1.1. Carrera de Psicología

Como parte del análisis que venimos desarrollando en el presente trabajo de grado, nos corresponde analizar el estado de la evaluación en la carrera de Psicología.

En este punto, María José Boada, Directora de Carrera de Psicología, respecto a la evaluación docente, menciona que ésta: “ha sufrido varios cambios de acuerdo a las normativas vigentes del estado, dichos cambios han servido para perfeccionar la herramienta, ya que en un inicio la forma de evaluar era unidireccional, es decir, los estudiantes evalúan a los docentes. Sin embargo, en la actualidad se ha ampliado esta forma de evaluar siendo una coevaluación, ya que participan varios actores incluidos los mismos docentes, realizando una autoevaluación”. (Boada, 2014)

Por su parte los estudiantes de la carrera; en un 42% consideran que la evaluación del desempeño docente es deficiente y solo un 2% presenta una aceptación favorable respecto a la aplicación de este instrumento. Esto podría explicarse porque no se ven resultados inmediatos, sobre todo sanciones a los docentes, que al criterio de los estudiantes, no son buenos.

De igual manera, respecto a la misma pregunta, el 25% la tiene a la evaluación en el plano regular, pero por el contrario el 17% como muy buena y el 14% como buena; es decir, lo consideran como un requisito que se debe cumplir, por reglamento, más no como una obligación y parte de sus derechos estudiantiles. Esto podría entenderse también como un desinterés en la herramienta u otra obligación que se debe cumplir.

Sin embargo, al considerar a la evaluación docente como una herramienta necesaria para la toma de decisiones en la carrera, María José nos menciona también que “la evaluación nos ayuda y permite tener una información mucho más cercana o global de lo que implica el desempeño docente, y esto es con la coevaluación (evaluación de pares)”. (Boada, 2014)

En este mismo sentido, al cuestionar a los estudiantes sobre si considera que la herramienta es adecuada, el 56% no presenta una respuesta favorable a la evaluación, ya que no se presenta ningún tipo de empeño en mejorar los puntos calificados como negativos; y el 44% consideran que es una herramienta adecuada, esto debido a que se puede conocer los puntos a mejorar de cada maestro y tenerlos en cuenta para un posible cambio positivo.

Otro de los aspectos importantes que la directora de carrera supo manifestar en la entrevista, es que desde su experiencia y perspectiva, los estudiantes poseen la mentalidad de que la Evaluación es una herramienta punitiva, es decir, ésta se aplica para que los estudiantes puedan tener un medio por el cual castigar a los profesores, y la creencia viene de la mano con que se los califica de mala manera para que se tomen medidas en contra de los docentes ya sea con sanciones o despidos.

Al realizar el análisis del pensamiento de los estudiantes, se contrasta con lo mencionado por la Directora de Carrera, ya que para ellos, al momento de preguntarles si se toman medidas correctivas en base a los resultados de la evaluación de desempeño docente, el 98% de los estudiantes considera que esto no se da dentro de la institución y solo el 2% presenta una respuesta favorable. Esto obedece a que, de acuerdo al reglamento interno, la mala evaluación realizada por un grupo, no es causal de despido del docente, dado que se tiene que analizar de manera global (en todos los grupos) su nivel de desempeño; pues las calificaciones al docente, en la mayoría de las veces está sesgada por la parte subjetiva y no por un criterio ecuánime de la misma.

Según la perspectiva de la directora, la evaluación tiene un fin de crecimiento mutuo, es decir, que los estudiantes puedan ayudar a los profesores en su desempeño y éstos a la vez, se beneficien con la manera adecuada de impartir clases, más no como una herramienta o medio para “castigos”.

Dentro del cuestionario, otra de las preguntas que se les realizó a los estudiantes fue, si a su criterio, consideran eficiente la forma de comunicarles que deben realizar la evaluación del desempeño docente; lo que obtuvimos fue que el 35% de los estudiantes la considera deficiente, dado que la forma en que llegan los comunicados, no es la

mejor, pues no logran el impacto deseado en la población estudiantil. Por otra parte el 34% lo percibe como regular, pues muchas veces los comunicados (gigantografías o mensajes al correo institucional) no son los medios más efectivos, debido a que en el caso del primero, muchas veces pasan desapercibidos y los correos institucionales, la revisión, de parte de los estudiantes, es prácticamente nula.

Por otro lado el 21% lo considera como buena; aunque colocan observaciones, pues los medios utilizados: internet, Ambiente Virtual de Aprendizaje Cooperativo (AVAC), carteleras, pasillos, le encuentran como una modalidad que no incide, dado que no se presta atención, pues por esos medios se satura de información, que a criterio de los estudiantes, no es relevante.

Y dentro del porcentaje más bajo encontramos que solo el 2% lo considera como excelente; a quienes podemos considerar la población estudiantil que tienen como parte de su cultura revisar sus correos y estar pendientes a las actividades que convoca la institución como obligatoria.

Como punto final, el cuestionario trataba también de la obligatoriedad de realizar esta evaluación, un 65% de los estudiantes de psicología están en desacuerdo con que la Evaluación sea de carácter obligatorio, mientras que el 35% consideran adecuada su obligatoriedad. Este punto hace referencia a que la Universidad en la Resolución No. 0125-06-2010-11-24, estableció el instructivo de evaluación del desempeño docente donde constan que este Sistema fue aprobado por el Consejo Superior en el año 2002. Además indica los objetivos y la gestión del proceso, es decir, las fases que se realizan con esta herramienta.

La idea de que la evaluación sea integrada en el proceso de la universidad, es que se la tome de manera objetiva, desde esa perspectiva, ésta debe ser un medio que permita pensar y plantear soluciones para superar las falencias y dificultades que puedan presentar en el proceso educativo, según el criterio de los estudiantes.

Es por ello que en los últimos periodos, la universidad ha aplicado la política que la evaluación debe ser realizada de manera obligatoria, lo que sucede en caso de no realizarla, como sanción se les cerrará a los estudiantes el sistema sin opción a poder

acceder a sus notas de final de semestre, lo que lógicamente, después, provoca angustias y dificultades para conocer su puntaje final de cada materia.

En cuanto a los resultados de la evaluación del desempeño docente que se realiza cada semestre, en la carrera de psicología, se puede notar que en promedio, las tres competencias presentan como resultado final, un puntaje que se encuentra sobre la media establecida, es decir, su resultado se ubica en un rango de muy bueno con un total de 4,14. Lo que implica que la percepción del desempeño docente de parte de los estudiantes es muy buena.

Si analizamos estos promedios podemos notar que:

- En la competencia científico – técnica, en el periodo 41 como resultado se alcanzó el puntaje de 4.25, el más alto evidenciado a lo largo de los cuatro periodos que nos encontramos analizando en esta investigación. En el periodo 42 tenemos un total de 4.18; en el periodo 43 tenemos una puntuación 4.15, y por el otro lado tenemos al periodo 44 una valoración de 4.16; de lo que podemos deducir que esta competencia ha sido evaluada en los periodos señalados promedio con un promedio de 4.19, es decir, con un rango de muy buena.

Tabla 1

Resultado del promedio de competencia científico–técnica de la carrera de Psicología

CARRERA	COMPETENCIA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Psicología	científico – técnica	4.25	4.18	4.15	4.16	<b>4.19</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Respecto a la competencia científico - técnica, podemos evidenciar que el primer periodo obtiene el puntaje más alto de 4.19, seguido por el periodo 42 con un total de 4.12, estos resultados se encuentran con decimales superiores a los dos periodos que los siguen, ya que por ejemplo en el periodo 43 la puntuación es de 4.07 y en el periodo 44 de 4.08, si bien es cierto en el último periodo se dio una alza respecto al anterior,

su nivel sigue siendo menor que el de los primeros, pero no por ello malo, ya que de manera global, la competencia obtuvo un puntaje de 4.12, es decir, de muy buena.

Tabla 2

Resultado del promedio de competencia metodológico-didáctica de la carrera de Psicología

CARRERA	COMPETENCIA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Psicología	Metodológico-didáctica	4.19	4.12	4.07	4.08	<b>4.12</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Y finalmente está la competencia que trata de los aspectos Sociales, donde el periodo con menor puntaje es el 43 con un total de 4.07 y el siguiente es el 44 con el resultado de 4.10, y una décima más arriba encontramos el periodo 42 con un total de 4.11, estos resultados siguen siendo buenos ya que se encuentran sobre lo estipulado como nivel medio, al igual que en el periodo 41, pero éste difiere de los anteriores, ya que es el que ha alcanzado un nivel más alto con 4.19; este resultado final ha sido el que ayudó para poder obtener un promedio global de 4.12, es decir, de muy bueno; al igual que las otras competencias antes presentadas.

Tabla 3

Resultado del promedio de competencia social de la carrera de Psicología

CARRERA	COMPETENCIA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Psicología	Social	4.19	4.11	4.07	4.1	<b>4.12</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Si prestamos en forma sintética, las competencias analizadas encontramos las puntuaciones promedio de las competencias están sobre la media, como se denota en el gráfico presentado a continuación:

Tabla 4

Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Psicología

CARRERA	COMPETENCIA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Psicología	Científico-técnica	4.25	4.18	4.15	4.16	4.19
	Metodológico-didáctica	4.19	4.12	4.07	4.08	4.12
	Social	4.19	4.11	4.07	4.1	4.12

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

2.5.1.1.1. Preguntas con puntajes más altos:

En cuanto a los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño docente y dado el análisis realizado; podemos evidenciar que las preguntas evaluadas por los estudiantes con puntajes más altos son:

- a. El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados, que corresponde a la competencia científico – técnica; con promedio total de 4.25.

Tabla 5

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia científico-técnica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Científico – técnica	El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados	4.32	4.25	4.23	4.20	<b>4.25</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Explicando lo que menciona esta pregunta referente a la competencia científico – técnica, encontramos que en el periodo 41 tiene un resultado de 4.32; en el periodo 42 tenemos 4.25; lo que quiere decir que respecto al anterior periodo bajo el promedio en siete centésimas. Así mismo, las puntuaciones obtenidas en el 43 resultó con 4.23, y en el periodo 44 con un total de 4.20, evidenciamos que las diferencias en los resultados de evaluación son muy leves, variación por centésimas, lo que no representa una pérdida significativa en el puntaje, ya que el promedio general adquirido fue de 4.25, lo que permite determinar que es la pregunta mejor evaluada por los estudiantes respecto al desempeño docente.

- b. La segunda pregunta mejor evaluada es: El docente respeta los principios y valores institucionales, que pertenece a la competencia social; con promedio total de 4.22.

Tabla 6

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Social	El docente respeta los principios y valores institucionales	4.31	4.22	4.18	4.18	4.22

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Con los resultados arriba plasmados, podemos evidenciar que la pregunta que trata de las competencias sociales, en el periodo 41 ha obtenido un puntaje total de 4.31, lo que comparado con los otros periodos es el más alto, ya que en el periodo 42 por ejemplo se dio una baja de 0.09 considerando que su promedio fue de 4.22, al igual que se evidencia en el periodo 43 y 44 con un puntaje de 4.18. Lo que les ubica a todos los promedios anteriormente mencionados dentro del rango de muy bueno esto debido a que como promedio general se obtuvo un total de 4.22, es decir, a pesar de las bajas

durante el transcurso de los periodos, el global de ellos arrojó un resultado bastante positivo.

En esta ocasión en ambas preguntas, podemos constatar que en los cuatro periodos: 41, 42, 43 y 44, se da una coincidencia de las que han adquirido mejor rango de evaluación, por ende con los puntajes más altos. Por lo que consideraríamos estos aspectos son los necesarios seguir estimulando fortaleciendo el desempeño de los docentes.

#### 2.5.1.1.2. Preguntas con puntajes más bajos

De la misma manera como presentamos las preguntas mejor evaluadas, encontramos aquellas con el puntaje más bajo; en éstas tenemos también coincidencia en la su mayoría de los periodos. Estas preguntas son:

- a. El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia y el docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes, pertenecen a la competencia metodológico-didáctica,

Tabla 7

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica

COMPETENCIA	PREGUNTAS	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Metodológico-didáctica	El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia	4.08	3.98	3.92	4.00	<b>4.00</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Según las respuestas cuantitativas obtenidos de la pregunta que corresponde a la competencia metodológico-didáctica, notamos que la puntuación más baja está en el período 43, con 3,92, seguida del período 42 con 3,98; sin embargo, estos resultados

no son alarmantes, pues el promedio general de la pregunta es de 4,00; es decir con una apreciación de muy buena pero con la puntuación mínima establecida.

- b. El docente entrega y presenta el programa de la materia al inicio del semestre, pertenece a la competencia Social.

Tabla 8

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Metodológico-didáctica	El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes	4.08	4.05	4.00	4.00	<b>4.03</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

En cuanto a la segunda pregunta con menor calificación, correspondiente a la competencia metodológico-didáctica; notamos que en el período 43 y 44 obtuvieron como resultado 4,00 en su puntuación; pero no implica que estos resultados sean pésimos, considerando la importancia que da el docente al aprendizaje de los estudiantes, pero es uno de los puntos que denotan un lugar donde se debe trabajar con los docentes; pues se trata de una pregunta que debe estimular el aprendizaje con los estudiantes.

#### 2.5.1.2. Carrera de Pedagogía

En la carrera de Pedagogía, que pertenece al área de Ciencias Humanas y Sociales, se realizó una entrevista a Ana María Narváez, directora de la carrera, al respecto, evidenciamos que para ella, “la evaluación es un proceso que busca la mejora del desempeño de los docentes, busca detectar posibles falencias así como también ubicar esas fortalezas con las que cuenta el personal docente; y luego, en base a eso, establecer

planes de mejora o superación de las posibles deficiencias que se puedan presentar en el desempeño docente.” (Narváez, 2014)

Sin embargo, el criterio de la directora de carrera, contrasta con la percepción de los estudiantes, ya que en la encuesta que se les aplicó, un 75% aceptan que la Evaluación es muy buena, es decir, miran como parte del proceso formativo; el 12% siguiente la percibe como buena y tan solo el 13% presenta una perspectiva de la evaluación como regular. En esta consideración, podemos ver que la evaluación del desempeño docente es bien recibida por los estudiantes; asumimos que lo ven, como parte importante, pues profesionalmente van a desempeñarse en este ámbito profesional.

La profesora comentaba que si bien es cierto existen aspectos que la evaluación no cubre, y que se presentan ciertos problemas o falencias en el instrumento, ya que se llegan a escapar detalles importantes respecto a los docentes, todo esto a pesar de las constantes revisiones con las que este ha contado: aportes, críticas de quienes lo manejan y entienden mejor la herramienta. Así mismo, en los últimos semestres, se apuntan mejoras considerables desde su primera y, a pesar de los defectos que este instrumento pueda presentar, es una herramienta muy útil pues permite tener criterios acerca de los aspectos que no se están manejando adecuadamente dentro del aula de clases.

Analizando la apreciación de los estudiantes encontramos que el 87% juzga a esta herramienta de evaluación como apropiada; esto debido a que las preguntas que se plantean son adecuadas y pueden opinar o emitir comentarios libremente sobre las falencias, fortalezas y desempeño de los docentes. Otro punto que sobresale en esta apreciación es que la evaluación es anónima, lo que permite expresarse libremente, sin miedos a posibles represalias. El 13% restante considera que la herramienta es negativa, puesto que opinan que ésta es extensa y principalmente no se toma en cuenta las recomendaciones que realizan los estudiantes al momento de la evaluación.

A pesar de la alta aceptación que se evidencia por parte de los estudiantes de la carrera hacia la herramienta y su consideración sobre lo provechosa que resulta; las opiniones a la hora de tocar el tema de la creencia que existe acerca de la toma de acciones correctivas en base a los resultados de la evaluación de desempeño docente, denota la

división de criterios respecto a esta pregunta, las respuestas presentan una discordia igualitaria, es decir, el 50% cree que si se toman acciones correctivas, por lo tanto, se evidencian cambios, como por ejemplo en la actitud o metodología del docente, y el otro 50% cree que no hay dichas acciones ya que el desempeño docente continua similar al que tenían antes de la evaluación.

La perspectiva que se maneja desde dirección de carrera respecto a este tema es que, basados en los antecedentes, se los revisa y “se procede a conversar con el docente, a hacerle ver si ha habido algunas deficiencias y a proponerle algunos caminos para la resolución”. (Narváez, 2014)

En general, los directores de carrera se apoyan en el consejo para saber cuál es el proceder respecto a determinado colaborador. Ana María menciona también que, generalmente son conversaciones directas con el docente, “se les pide cambio de actitud, de metodología, cumplimiento de tiempos” (Narváez, 2014); y, cuando se da reincidencias en los puntos graves y negativos de los docentes, como medida de hecho, se ha dado cambio de área (dictar otra disciplina) y como medida última, la desvinculación de la carrera y, dependiendo del caso, de la universidad, si el caso lo amerita.

Otro tema importante que se trató en el cuestionario, fue la obligatoriedad de la realización de la evaluación; el 81%, de estudiantes están de acuerdo que la evaluación sea obligatoria, puesto que se puede opinar o comentar sobre el desempeño que han tenido los docentes en su cátedra, y con esto, se busca un desarrollo y mejoramiento de las falencias. Por otra parte, el 19% no están de acuerdo con esta consideración porque al momento de realizarla, no se lo lleva a cabo a consciencia, se hace por cumplirla, más no porque tenga un verdadero significado o que tenga resultados eficientes según su criterio.

Es válido también, resaltar el criterio de Ana María respecto, a si el proceso se lleva a cabo de manera objetiva por parte de los estudiantes o no, es que “siempre puede haber una mala interpretación de las valoraciones, dado que necesariamente pasa por muchos elementos subjetivos como: si le cayó bien, si el estudiante tiene buenas notas, si se trata de un perfil del docente que es más amistoso con los estudiantes, etc.

Posiblemente las evaluaciones sean mejores, que aquellas en las que el docente es más riguroso, o aquel donde mantiene una relación más distante con los estudiantes. Todo esto hace que de pronto hayan desviaciones en la forma de interpretar la evaluación”. (Narváez, 2014)

A pesar de las discrepancias que se puedan denotar el momento de cuestionar sobre la evaluación, los estudiantes presentan un alto grado de aceptación hacia esta herramienta; es así que por ejemplo, en cuanto a la forma como reciben la convocatoria para realizar la evaluación del desempeño docente, un 44% indican que es muy bueno, lo que quiere decir que si le prestan atención a los medios por los cuales reciben la información; después encontramos un 25% que indica que ésta es buena y solo un 19% con regular. La discrepancia se da en cuanto a la excelencia y deficiencia, es decir, los dos extremos, ya que se refleja el mismo 6% para las dos categorías. Como podemos certificar nuevamente, tenemos diversas opiniones pero en promedio general la aceptación que se da es apropiada.

En cuanto a los resultados de la evaluación del desempeño docente que se realiza cada semestre, encontramos que en promedio, las tres competencias presentan, un puntaje que se encuentra sobre la media establecida de 3, es decir, su puntaje se ubica en un rango de muy bueno con 4.33, como podemos ver el cuadro que a continuación:

Tabla 9

Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Pedagogía

CARRERA	COMPETENCIAS	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Pedagogía	Científico-técnica	4.31	4.37	4.41	4.36	4.36
	Metodológico-didáctica	4.22	4.27	4.35	4.34	4.30
	Social	4.26	4.32	4.39	4.40	4.34

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Interpretando estos resultados podemos decir que la evaluación del desempeño docente de los últimos cuatro periodos de la carrera de Pedagogía, en las 3 competencias, presenta un puntaje similar, con una variación en centésimas.

Así, comprendiendo el comportamiento de las tres competencias, encontramos que la científico – técnica, en los cuatros periodos se mantiene en el mismo orden, sin alteraciones significativas en su puntuación; es decir, la puntuación de la competencia es igual, con una variación de 10 décimas respecto a la calificación más baja (4,31) de la más alta (4,41) lo que equivale a una apreciación de muy buena.

Considerando a la competencia metodológico – didáctica, tampoco encontramos variaciones drásticas entre los periodos analizados, y así mismo las variaciones entre el promedio más bajo (4,22) y el promedio más alto (4,35) es de apenas 13 décimas, lo que quiere decir, que el comportamiento de la competencia, en promedio entre los períodos analizados, está en un rango de muy buena.

Finalmente, haciendo referencia a la competencia que trata de la parte social, aunque se mantienen en el mismo rango de muy buena, es la que mayor cambio sufre en los 4 periodos que estamos analizando. La variación, de la calificación en periodo más bajo (4,26), respecto al periodo con mayor puntuación (4,40) es de 18 décimas. Pero no es motivo de preocupación, dado que el comportamiento de las competencias, de todas maneras, es similar en todos los períodos y su diferenciación no es significativa a la hora de pensar en enmiendas.

#### 2.5.1.2.1. Preguntas con puntajes más altos:

En cuanto a los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño docente y dado el análisis realizado; podemos evidenciar que las preguntas con puntajes más altos, en la evaluación efectuada por los estudiantes son:

- a. La primera pregunta mejor evaluada es: El docente respeta los principios y valores institucionales.

Esta pregunta pertenece a la competencia social y su puntuación promedio es de 4.47 en los cuatro periodos que nos encontramos analizando en esta investigación.

Tabla 10

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Social	El docente respeta los principios y valores institucionales	4.40	4.44	4.51	4.51	<b>4.47</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Una vez visualizados los resultados de manera gráfica de la pregunta, constatamos que la variación en la puntuación asignada en los periodos de análisis, no son significativos, ya que permanecen en la misma ponderación de muy buena. Podemos observar que su puntuación más baja es de 4,40 en el periodo 41 y su puntuación más alta es de 4,51 en periodo 43 y 44 respectivamente, lo que implica una variación de apenas 11 décimas. Además, se mantiene una constante de la apreciación del desempeño docente por parte de los estudiantes; lo que es significativo en la apreciación de la carrera, es decir, el trabajo docente se desempeña con normalidad.

- b. La segunda pregunta mejor evaluada es: El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa.

Esta pregunta también corresponde a la competencia social y presenta un promedio general de 4.42 en los cuatro períodos, como podemos ver en el cuadro que sigue.

Tabla 11

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Sociales	El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa	4.36	4.42	4.47	4.44	<b>4.42</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Al igual que en la pregunta anterior, la variación en la puntuación otorgada; como podemos ver en el cuadro que antecede; mantiene una constante, siendo su resultado más bajo en el periodo 41, en la cual obtiene 4.36 y su puntuación más alta en el período 44 con una calificación de 4,44. Esto implica que la percepción, de parte de los estudiantes de la carrera, respecto al desempeño de los docentes es muy buena, lo que permite tener una visión de constancia en el desarrollo de las actividades académicas.

En esta ocasión, podemos constatar que en los cuatro periodos, ambas preguntas, presentan una coincidencia respecto a su mejor rango de evaluación. Por lo que consideraríamos a la competencia social como la mejor evaluada en la carrera.

#### 2.5.1.2.2. Preguntas con puntuación más baja

De la misma manera como presentamos las preguntas mejor evaluadas, encontramos aquellas con el puntaje más bajo; en éstas tenemos también existen coincidencia en la su mayoría de los periodos. Estas preguntas son:

- a. El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia, pertenecen a la competencia metodológico - didáctica y tiene un promedio general de 4,15 puntos.

Tabla 12

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica

COMPETENCIA	PREGUNTAS	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Metodológico-didáctica	El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia.	4.08	4.07	4.22	4.23	<b>4.15</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Según los resultados numéricos obtenidos de la pregunta, que corresponde a la competencia metodológico-didáctica, encontramos que en el periodo 42 arroja el resultado más bajo (4.07), y en el periodo 44 su puntuación más alta de 4,23. Sin embargo, a pesar que la pregunta, en el promedio general es la menos puntuada (4,15), encontramos que se mantiene con la apreciación de muy buena, de tal manera que no hay mucho por comentar al respecto, pues el dato no se presenta como alarmante o como una situación difícil de trabajarla, pues se encuentra sobre la media establecida en la evaluación general de la universidad.

- b. La segunda pregunta menos puntuada es: El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes.

Tabla 13

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Metodológico-didáctica	El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes	4.14	4.20	4.26	4.26	<b>4.22</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Esta pregunta, también pertenece a la competencia metodológico – didáctica, con un promedio general de 4.22. La puntuación con ponderación más baja lo encontramos en el periodo 41 en el cual se obtuvo un puntaje de 4.14, y la puntuación más alta se encuentra en los periodos 43 y 44 con 4.26. Es importante considerar en nuestro análisis que la pregunta hace referencia a la importancia que da el docente al aprendizaje de los estudiantes, pero el resultado tampoco es motivo de preocupación pues sigue formando parte del rango de muy bueno, pero no por ello se debe descuidar el aprendizaje de los estudiantes, pues es el factor esencial que mueve la vida académica de una institución educativa.

#### 2.5.1.3. Carrera de Mecánica

Continuando con el análisis de la evaluación del desempeño docente, nos corresponde considerar las carreras técnicas, y entre ellas está la carrera de Ingeniería Mecánica.

El director de la carrera, William Díaz, opina que la evaluación del desempeño permite recabar información para mejorar y conversar con los docentes sobre sus aciertos y sus falencias, sin embargo, una de las dificultades que se presenta en este proceso, es que los estudiantes lo realizan por cumplir un requisito, y de acuerdo a prejuicios sobre el docente, siendo quizá una de las razones principales, como se desarrolla la evaluación docente.

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes de la carrera, a su criterio, la toma de medidas correctivas en base a los resultados es negativa, es decir, el 67% de los encuestados considera que esto no se da dentro de la carrera, ya que la actitud y manera de impartir clases no es la adecuada, y mencionan también que no se evidencian cambios significativos después de realizar este proceso; por otra parte, el 33% menciona que se evidencian cambios en la aplicación de actividades y se ven mejoras en la actitud de los docentes a la hora de trabajar en el aula.

Cabe mencionar que a pesar que el director de carrera considera que los estudiantes realizan la evaluación únicamente por cumplir un requisito, los resultados de las encuestas revelan que el 82% está de acuerdo que la evaluación sea de carácter obligatorio, con lo que se cumple cabalmente con las responsabilidades académicas.

Por su parte, solo un 18% de los encuestados, presentan desacuerdo con su obligatoriedad, pues no lo consideran importante y a su criterio, no es funcional.

En relación a si la herramienta es adecuada o no para realizar la evaluación del desempeño docente, los estudiantes, en un 88% juzgan como adecuada, debido a que ésta facilita que el estudiante pueda dar su criterio sin temor a represarías, pero haciéndole saber al profesor los puntos que consideran inadecuados de sus clases; y el 12% consideran que no, ya que su perspectiva es que los docentes no toman en cuenta sus opiniones como estudiantes a la hora de desarrollar su trabajo en beneficio del proceso de aprendizaje del curso.

Para reafirmar lo que opinan los estudiantes y según los datos conseguidos de las encuestas aplicadas se obtuvo que el 46% de los encuestados consideran que la evaluación del desempeño docente es buena, es decir, tiene una gran aceptación, pero sin que ésta se óptima. Un 24% consideran que es muy bueno, esto se debe a que la herramienta no presenta dificultades al momento de realizarla, dado que las preguntas son claras y recogen la información pertinente.

Por otra parte, el 15% tiene un criterio de excelente, lo que contrasta con el 9% que opina que es regular, y el 6% que presenta una percepción como deficiente. En términos generales podemos decir que existe una buena aceptación de la herramienta por parte de los estudiantes.

Finalmente, se debe mencionar que, el director de carrera afirma que con los resultados semestrales de la evaluación docente, se entrega los mismos a los docentes y se realiza planes de mejora, y en cuanto a docentes que tienen resultados bajo la media, se hace una entrega más personalizada con una retroalimentación sobre lo que está fallando y si hay una reincidencia, se remite el o los casos a Gestión de Talento Humano de la universidad.

Es importante recalcar que el director de carrera juega un papel principal, pues es el encargado de incentivar la participación para que se realice la evaluación, tanto por parte los docentes como de los estudiantes; a su cargo está comunicar y recordar las fechas para que ésta se realice con total normalidad, y que la participación estudiantil

vaya en aumento, por ello, siempre solicita a cada docente, que esté pendiente de un grupo de estudiantes (con el que tenga clases) para recordarles de igual manera sobre el proceso de evaluación.

A esto obedece que en la carrera no hay mayor problema de participación; esto se puede evidenciar, adicionalmente, con la opinión de los estudiantes en las encuestas, teniendo así que el 49% considera a esta herramienta como buena, y un 33% como muy buena; entonces, la apreciación de los estudiantes es significativa. Obviamente tenemos también que el 3%, la catalogan como excelente, evidenciándose de esta manera que en la carrera existe un grado muy alto de aceptación, y solamente el 15% lo considera a la evaluación como regular, lo que, a nuestro criterio, está dentro de los rangos normales.

Analizando también los resultados promedios de cada competencia en los cuatro períodos de análisis tenemos:

Tabla 14

Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Ingeniería Mecánica

CARRERA	COMPETENCIAS	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Mecánica	Científico-técnica	4.42	4.32	4.44	4.43	<b>4.40</b>
	Metodológico-didáctica	4.29	4.22	4.29	4.33	<b>4.28</b>
	Social	4.34	4.27	4.34	4.37	<b>4.33</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Entonces, podemos comprobar que las competencias siguen una tendencia lineal y se mantienen dentro del rango de muy buena. Así, en la competencia científico-técnica, la variación es mínima, pues, la puntuación más baja lo encontramos en el periodo 42, con un puntaje de 4,32 y con la puntuación más alta en el periodo 43, donde la diferencia es mínima, tan solo con 12 décimas de diferencia.

Así mismo tenemos a la competencia metodológico-didáctica, en la cual la variación en su puntaje tampoco es significativa ni alarmante, dado que el puntaje 4,22 obtenida

en el periodo 42, con respecto al 4,33 del periodo 44, apenas tenemos 13 décimas de variación, lo que da a entender que el desempeño académico del personal docente es muy bueno.

Finalmente tenemos la competencia social, en la cual su promedio (4,33) también revela que está en la categoría de muy buena y su variación de la calificación más baja (4,27 del periodo 42) con respecto a la más alta (4,37 del período 44) es de apenas 10 décimas. Por lo que, el comportamiento de las competencias en la carrera, no sufre alteraciones y sigue una constante, que al criterio del director de carrera, es un esfuerzo conjunto, que depende de la motivación y compromiso que responden a las exigencias de la universidad.

#### 2.5.1.3.1. Preguntas con puntajes más altos:

En la carrera de Ingeniería Mecánica existen preguntas que tienen puntajes elevados y otras que con una calificación inferior, por lo que a continuación se detallara dichas preguntas, haciendo un respectivo análisis de cada una, de tal manera que tenemos:

- a. La primera pregunta mejor evaluada es: El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados.

Tabla 15

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia científico-técnica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Científico – técnica	El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados	4.51	4.40	4.48	4.51	<b>4.76</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Dentro de las preguntas mejor evaluadas se obtuvo que el docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados, que está en la competencia científico –

técnica, de la cual se evidencia como puntaje superior con 4.51 en los periodos 41 y 44, lo que quiere decir que los docentes de la carrera aplican sus conocimientos de manera adecuada y resuelve las inquietudes de los estudiantes respecto a los temas tratados en clases.

- b. La segunda pregunta con un puntaje elevado es: El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa.

Tabla 16

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Social	El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa	4.43	4.37	4.42	4.44	<b>4.41</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

En cuanto a esta pregunta que indica la relación que tiene el docente con los estudiantes que es de manera respetuosa, la cual concierne a la competencia a social. En esta pregunta se puede notar que esta relación de respeto tiene una calificación muy buena en tres periodos que son 41, 43 y 44. En el periodo restante 42 la calificación desciende, es decir que de pronto se presentaron dificultades en el proceso de la relación docente – estudiantes.

#### 2.5.1.3.2. Preguntas con puntuación más baja

- a. La primera pregunta que tiene uno de los puntajes más bajos es: El docente revisa oportunamente con los estudiantes los exámenes corregidos

Tabla 17

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia social

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Social	El docente revisa oportunamente con los estudiantes los exámenes corregidos	4.20	4.18	4.24	4.28	<b>4.22</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Una de las preguntas con menor puntajes en la evaluación es aquella que hace referencia a la revisión de los exámenes corregidos de manera oportuna por parte de docente que se ubica en la competencia Social, por lo tanto en los dos primeros periodos 41 y 42 están los puntajes más bajos como se puede evidenciar en el cuadro superior, sin embargo en los dos periodos siguientes se supera esta puntuación considerablemente.

- b. La segunda pregunta que tiene una puntuación baja es: El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes. La cual pertenece a la competencia metodológico – didáctica.

Tabla 18

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Metodológico – didáctica	El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes.	4.20	4.11	4.26	4.22	<b>4.20</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Otra de las preguntas que están dentro de los puntajes más bajos, pertenece a la competencia metodológico – didáctica, siendo esta aquella que menciona la preocupación por parte de docente del aprendizaje de todos los estudiantes, es decir, que en tres periodos se nota una calificación más baja como es en el 41, 42 y 44, pero en uno de los periodos restantes cuenta con una notable puntuación elevada a diferencia de los otros periodos.

#### 2.5.1.4. Carrera de Electrónica

La directora de carrera de Ingeniería Electrónica comenta que hace un tiempo atrás la evaluación del desempeño docente era utilizada “para ubicar o reubicar a los docentes de acuerdo a sus características en base a los resultados”. (Guano, 2014) Esta ubicación o reubicación va a depender además de la falencia que tenga el docente. Por otra parte están los programas de capacitación que se realizan a nivel general en la universidad, lo que quiere decir que la herramienta útil para mejorar el desempeño docente.

Existe una aceptación positiva de la herramienta en la carrera lo que se puede evidenciar con los estudiantes ya que la consideran de igual manera, un 33% mencionan que es muy bueno y el 30% que es bueno. Teniendo 15% de los estudiantes que indican en sus respuestas de las encuestas que es regular y deficiente; por último 7% de ellos afirman que es excelente.

Respecto al manejo de los resultados los revisan internamente en la carrera, entregan dichos resultados físicamente y se los hace firmar por el docente, para que haya un contacto y se pueda conversar de los motivos de bajos resultados por ejemplo, ya que menciona que tanto los resultados como los comentarios de los estudiantes son subjetivos, por lo tanto es necesario ese contacto con el docente para conocer también su opinión. De igual manera afirma que una dificultad que se da en el proceso de evaluación es la subjetividad tanto de las preguntas como de los resultados, ya que varios estudiantes califican al docente sin un análisis previo de las preguntas, consecuentemente los resultados no están acorde a la realidad por ciertas situaciones que se dan detrás, como por ejemplo menciona que una de las falencias que se puede evidenciar es que el docente no tiene tiempo para tender a los estudiantes fuera del

horario de clases, esto se debe a que dicho docente tiene cargas administrativas que no le permiten en cuanto a su tiempo atender a los estudiantes.

Para conocer el desempeño docente y opinar, es necesario que la evaluación sea de carácter obligatoria, lo mismo que la gran mayoría de la muestra de estudiantes, es decir el 81% están de acuerdo que la evaluación sea obligatoria, mientras que el 19% no están de acuerdo con esta consideración. En este sentido se puede mencionar también los resultados sobre la consideración que tienen de la herramienta, es decir que un 63% afirman que si es adecuada porque pueden opinar o comentar sobre el desempeño docente y de esta manera se detectan las falencias que deben ser mejoradas. Por otra parte el 37% considera que la herramienta no es adecuada debido a que las preguntas no son objetivas y están mal planteadas.

Se toma acciones en base a los resultados y basan en el reglamento que mantiene la universidad como es solicitar hasta el despido del docente, sin embargo es una medida extrema que no se pretende acoger, por lo que es mejor buscar la manera de apoyar al docente y conocer las razones de los aspectos en los que fallan, es decir adquirir mecanismos que ayuden a superar y desarrollar las competencias con mayor dificultad.

A pesar de la acciones tomadas por parte de la dirección de carrera, los estudiantes 59% de ellos considera que no se toman acciones correctivas de acuerdo a los resultados que arroje la evaluación porque mantienen el mismo sistema de enseñanza y no se evidencian cambios en su comportamiento, mientras en un 37% aseguran que si se toman acciones ya que los docentes mejoran las competencias que fueron evaluadas: y un 4% prefirieron no dar una respuesta.

Es importante resaltar que dentro de la carrera existe una política sensibilizar sobre la evaluación docente y dar seguimiento a todo el proceso, para lo cual se envía un correo a los docentes recordando la fecha, y se organiza a los estudiantes para que vayan con los docentes a las aulas de informática, así pueden controlar que la mayoría lo realicen. Por el contrario de las opiniones de los estudiantes en cuanto a la forma de comunicar que se debe realizar la evaluación un 26% de indican que es muy bueno, siendo el mismo porcentaje para la calificación de bueno, lo cual está en desacuerdo con el 41%

que piensan que esta forma de comunicación es regular y 7% deficiente, por lo que se debería implementar otros canales.

Tabla 19

Resultados de promedios globales de competencias científico-técnica, metodológico-didáctica y social de la carrera de Ingeniería Electrónica

CARRERA	COMPETENCIAS	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Electrónica	Científico-técnica	4.19	4.20	4.24	4.28	<b>4.23</b>
	Metodológico-didáctica	4.10	4.10	4.14	4.20	<b>4.14</b>
	Social	4.19	4.21	4.26	4.30	<b>4.24</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Basados en los resultados obtenidos de las carreras, en este caso de la Ingeniería Electrónica, podemos determinar que la evaluación de desempeño que se ha realizado por parte de los estudiantes desde el periodo 41 hasta el periodo 44, han presentado variaciones respecto a los docentes quienes han ingresado en este proceso; es así que podemos verificar que en la competencia científico-técnica presenta la carrera como valor inicial un promedio de 4.19 y se ha dado un aumento hasta el último periodo de evaluación que es de 4.28. Y como promedio de los cuatro periodos se encuentra un total de 4.23, lo que se ubica sobre la media, es decir que es muy bueno.

Por otra parte en la competencia metodológico - didáctica, en el periodo 41 se obtuvo la puntuación de 4.10 siendo similar al periodo 42, por lo que son las más bajas en comparación a los siguientes periodos, ya que el periodo 43 sube el puntaje a 4.14, seguido del periodo 44 con 4.20, es decir que se eleva 0.06. Por lo que el promedio final es de 4.23 siendo muy bueno.

Como competencia final está la social donde se alcanzó 4.19 en la primera evaluación, teniendo a continuación 4.21 lo que indica un aumento de 0.02 puntos en este periodo 42, asimismo la siguiente evaluación se eleva a 4.26 y para finalizar en el último periodo se favorece con 0.04 puntos más y llega a 4.20. De estos resultados se consiguió un promedio final está sobre la media de 4.24 que equivale a muy bueno.

2.5.1.4.1. Preguntas con puntajes más altos:

- a. El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados, está en la competencia científico – técnica

Tabla 20

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia científico-técnica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Científico – técnica	El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados	4.25	4.28	4.33	4.35	<b>4.30</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Una de las preguntas mejor evaluadas es “el docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados”, perteneciente a la competencia científico – técnica, la cual se puede evidencia un puntaje de 4.25 el primer periodo, elevándose 0.03 puntos en el periodo 42 es decir 4.28, y de igual manera sucede en el siguiente periodo 43 en el cual se obtuvo 4.33, pero finalmente y con el puntaje más alto está el periodo 44 con 4.35, lo que indica que están sobre la media equivalente a muy bueno.

- b. El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa, pertenecen a la competencia Social

Tabla 21

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más alto correspondiente a la competencia social

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Social	El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa	4.29	4.28	4.32	4.33	<b>4.31</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

En esta pregunta que también fue una de las que tiene mejor puntajes, “el docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa”, que está en la competencia Social, arrojó un 4.29 en el periodo 41, sin embargo en el segundo periodo de evaluación disminuye 0.01 puntos; a pesar de esto en el periodo 43 se logró una calificación mayor de 4.32 y para finalizar en el periodo 44 se eleva a 4.33, lo que quiere decir que son puntuaciones que se ubican en el rango de muy buenas, sobre la media.

#### 2.5.1.4.2. Preguntas con puntajes más bajos

- a. El docente es claro y explicativo en clase., pertenecen a la competencia metodológico – didácticas

Tabla 22

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Metodológico – didácticas	El docente es claro y explicativo en clase.	3.99	4.00	4.04	4.12	<b>4.04</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Dentro de la competencia metodológico – didáctica esta una de las preguntas con puntuación más baja, la cual es: “el docente es claro y explicativo en clase”, de la que se consiguió 3.99 en el periodo 41, siendo el más bajo de los periodos, ya que el siguiente se alcanzó una calificación de 4.00 y consecutivamente en el periodo 43 se eleva a 4.04 y para finalizar con el periodo 44, con el puntaje más elevado está en 4.12.

- b. El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia, pertenecen a la competencia metodológico – didácticas

Tabla 23

Resultado del promedio de preguntas con puntaje más bajo correspondiente a la competencia metodológico-didáctica

COMPETENCIA	PREGUNTA	PERIODOS				PROMEDIO
		41	42	43	44	
Metodológico – didáctica	El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia.	4.06	4.04	4.07	4.16	<b>4.08</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

Otra de las preguntas que está en este rango es “el docente usa recursos didácticos adecuados para la materia”, referente a la competencia metodológico – didácticas, en el primer periodo la evaluación fue de 4.06, superando al periodo 42 que se obtuvo 4.04, sin embargo se diferencia del siguiente ya que el puntaje es 4.07 y para el periodo final que es el 44 la evaluación mejora a 4.16 que es muy buena, de tal manera que los resultados están sobre la media.

## CAPÍTULO 3

### DISEÑO DEL PROGRAMA DE MEJORAS

#### 3.1. Programa de mejoras

Cuando hablamos de un programa de mejoras, estamos tratando de una herramienta que plantea, frente a problemáticas, soluciones en función de mejorar o superar el problema que se presenta en una institución o estancia de ella. Por eso, definiendo al programa de mejoras podemos decir que: “es una actuación intencional mediante la cual un centro articula un proceso que le permita reforzar aquellos aspectos considerados positivos y modificar o eliminar aquellos que se juzgan negativos resultantes de su proceso de autoevaluación previo”. (Consejería de Educación y Ciencia de Asturias, 2009, p. 1) Además, se la considera como una herramienta que nos ayuda a identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional.

El programa de mejoras es un proceso planificado, el cual toma a consideración, como punto de partida, las conclusiones de evaluación; mismo que nos permitirá trabajar en su progreso y favorecer con la toma de decisiones adecuadas. Pero este proceso debe contener una formación que acompañe la aplicación, planificación que debe ser sencilla y que permita una adecuada puesta en práctica.

Con la propuesta, lo que pretendemos es buscar que la problemática que se presenta dentro de la evaluación docente en la Universidad Politécnica Salesiana, en las carreras de Psicología, Pedagogía, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Electrónica; sea visible para determinar los aspectos en los que el programa se deba enfocar.

El programa piloto que se presente, contendrá intereses comunes, donde puedan estar involucrados los docentes de las distintas carreras; por lo que, su contenido servirá a largo plazo, como guía de acción para la mejora y aplicación en todas las carreras de la Universidad Salesiana, sede Quito, inicialmente.

### 3.2. Pasos para realizar un programa de mejoras

La construcción de un programa de mejora requiere de una serie de pasos que siguen una secuencia, los cuales permiten identificar las herramientas con las que contamos, para organizar la información de manera objetiva, es decir, marcar una diferencia entre lo que tenemos y lo que necesitamos para resolver el problema.

Los pasos identificados para la elaboración de nuestro programa, están basados en el “Documento de Apoyo para Plan de Mejora del Ministerio de Educación del Ecuador”, los cuales son:

#### 3.2.1. Priorizar los problemas

Para iniciar con el planteamiento de un programa de mejoras, es necesario tener un estudio previo donde se puedan evidenciar de manera clara las situaciones y condiciones en las que se encuentra la herramienta o material que será sometido a estudio. Por lo que se debe iniciar con un diagnóstico previo y una evaluación que permita establecer las debilidades y las fortalezas con las que cuenta y por ende de las que se partiría.

El análisis llevado a cabo con el diagnóstico previo, nos brinda una teoría compartida, una visión común de la base que guiará los pasos que se darán a continuación. Con este estudio se asumen tareas de mejora, es decir, se dará la introducción a nuevas variables, perspectivas y resultados en las metas.

“Es importante identificar objetivamente en qué consiste el problema lo que supone tomar en cuenta y analizar diversos criterios y datos. Por ello, se deben cruzar y contrastar distintas fuentes de información”. (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2012, pág. 4).

Una vez detectados los problemas, es necesario priorizarlos, detectar aquellos que causan mayor influencia negativa en el desempeño del docente y que por ende repercute en el rendimiento del estudiante.

### 3.2.2. Metas

De lo analizado y una vez establecida la prioridad de los problemas, definiremos el área de mejora, la parte que el análisis nos ha revelado como debilidad o amenaza, para la cual estableceremos la meta.

Lo que se busca es tomar cada una de esas debilidades o amenazas detectadas, definir las de manera clara y concreta para identificar los elementos que la componen o afectan, llegando con esto a establecer las líneas de acción.

Para establecer las metas se debe tener claro el resultado que se busca alcanzar y el plazo en que se pretende lograrlo. No es difícil plantear metas dinámicas y que llamen la atención, en lo que suele presentar dificultad es en buscar acciones sistemáticas que dinamicen la ejecución del proceso hasta alcanzar las metas.

Pero para que esto no se dé, se debe tener en cuenta que las metas deben ser:

- Concretas
- Redactadas con claridad.
- Cuantificables y verificables de forma objetiva.

### 3.2.3. Acciones concretas, recursos y tiempos

El trabajo en equipo y el compromiso serán la llave del éxito para llevar a cabo este paso. Se debe tener en cuenta el compromiso con los procesos de mejora, es decir, el nivel de decisión explícita (el querer) y de conocimiento mínimo (el poder) para desplegar una metodología y unos procesos (el cómo) que permitan el desarrollo del programa de mejora.

“En este punto ya tenemos visualizadas las soluciones que imaginamos para cada problema priorizado que expresan el cambio, las mejoras y los resultados que queremos conseguir. Teniendo claramente formuladas las metas se nos hace fácil pensar qué es lo que debemos hacer para conseguirlas.” (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2012, pág. 7).

En este paso se debe poner en práctica la serie de decisiones sistemáticas planteadas con anterioridad para alcanzar de forma eficaz, un conjunto de objetivos durante un período de tiempo determinado; entonces, se debe realizar o ejecutar lo que anteriormente se había planificado de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación.

Para constituir el programa de mejora se requiere contar con recursos necesarios para emprender las acciones concretas. Los recursos se refieren tanto desde el punto de vista material, financiero, como de sujetos que intervienen en el desarrollo del personal asignado, mediante capacitaciones, seminarios, talleres, etc.

En lo referente al factor tiempo, es necesario elaborar un cronograma flexible, que puede ser modificado de acuerdo a las circunstancias donde se especifique las fechas tentativas en las que quedarán cubiertas cada una de las etapas del programa, buscando así que estas queden apegadas a la realidad del mismo.

#### 3.2.4. Definir responsables

En este paso se definirán las personas o áreas que tendrán a cargo tareas y den seguimiento a las acciones propuestas, mismas que son encargadas del cumplimiento de las metas. Las personas o áreas aplicarán, con una guía proporcionada, las técnicas de manera adecuada y, a su criterio, serán las encargadas de velar para que el resultado sea lo más óptimo posible. Entre las funciones podemos enumerar:

- Evaluar las necesidades y el grado de avance del proceso.
- Actualizar y desarrollar el programa.
- Apoyo a los actores del programa para poner en marcha el proceso de mejoramiento.
- Utilizar herramientas para dar seguimiento a las actividades que fueron asignadas.
- Gestionar el cumplimiento de las metas.

Los responsables serán definidos de acuerdo a las actividades y/o roles que llevan a cabo en cada una de las dependencias y en concordancia a lo planificado en el programa de mejoras.

#### 3.2.5. Seguimiento y evaluación

Para asegurarnos que el proceso se está llevando a cabo de manera adecuada, debe ir de la mano el cronograma establecido con los responsables, y las acciones emprendidas, deberán acompañarse de un seguimiento permanente.

No olvidemos que la evaluación es considerada como una herramienta que pretende medir y verificar periódicamente los resultados de determinada situación; en nuestro caso, las acciones concretas en función de alcanzar los resultados que contemplan la meta.

“Los resultados son las situaciones que se pueden observar o evidenciar referidos al cambio en los aprendizajes y en las prácticas de los docentes y directivos gracias a las acciones que la institución realizó para lograr las metas que se propuso a fin de afrontar los problemas priorizados”. (Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, 2012, p. 9)

Esto hace referencia al producto final que se va a obtener al aplicar las estrategias planteadas en el programa de mejoras. Se menciona producto ya que se debe evidenciar que el programa en sí es eficaz con relación a los resultados.

#### 3.2.6. Retroalimentación

La complejidad del programa que se pretende llevar a cabo, donde se encuentra involucrada la evaluación y diagnóstico del estado de la herramienta y sus resultados, radica en la necesidad de procesar datos de diversas fuentes e interrelacionar información. Por lo que, en este paso se plantea la aplicación de una metodología sistemática y continua que permita al mismo tiempo generar retroalimentación constante.

### 3.3. Fundamentos teóricos del programa de mejoras:

Para el diseño de nuestro programa de mejoras consideramos necesario tener en cuenta los aspectos teóricos que se detallan en determinados artículos estipulados dentro de los estatutos y reglamentos, como la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), Reglamento del Consejo de Educación Superior (CES) y el Reglamento de Escalafón Docente de la Universidad Politécnica Salesiana.

La Ley Orgánica de Educación Superior, aporta de manera considerable a nuestra investigación, debía a que, “garantiza el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia”. (Consejo de Educación Superior, 2012, p. 1)

Nuestro enfoque principal se centra en el artículo 151, del Cap. II Personal Académico, que hace referencia a la evaluación periódica integral, donde se menciona: “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”. (Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), 2010, p. 25)

Las universidades están sujetan a varios reglamentos que pretenden asegurar una educación de calidad para los estudiantes, siendo uno de los requisitos, realizar una evaluación periódica a los docentes, cuyos resultados son fundamentales para conocer su desempeño, es decir, falencias o fortalezas que tengan en el campo educativo.

Además, con esto se visualiza su potencial para ascender a una categoría que requerirá de mayor responsabilidad.

El enfoque que la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) presentado en el artículo anteriormente descrito, contribuye a nuestro análisis para tener bases legales del proceso que se lleva a cabo por parte de la institución, en cuanto a la aplicación de la evaluación de desempeño docente; mismo que se verá reflejado en incentivos, los incentivos no solo son con miras económicas, sino de promoción profesional y crecimiento personal dentro de la institución, ya que la evaluación se ha constituido en un requisito indispensable para el ascenso en el grado escalafonario de la universidad.

Es así como se vincula de manera directa la Ley Orgánica de Educación Superior con el Reglamento de Escalafón Docente de la Universidad Politécnica Salesiana, en cuanto permite al personal hacer carrera en la vida universitaria, apegado a las normativas que rigen la Educación Superior.

Por su parte, el Reglamento de Escalafón Docente de la Universidad Politécnica Salesiana, en el artículo 19: motiva la calidad académica reconociendo y validando los méritos del personal académico a través de la promoción establecida en el escalafón, y por medio de las categorías y niveles alcanzados durante su ejercicio y desarrollo académico profesional”. (Universidad Politécnica Salesiana, 2013, p. 10)

Para la universidad, uno de sus objetivos es “promover el desarrollo de cambios cualitativos en la educación que ofrecen los centros salesianos, con miras a establecer modelos pedagógicos alternativos que satisfagan las necesidades de los aprendizajes que favorecen la vida personal y social en sus dimensiones auténticas”. (Utopia, 2015) Por ende, su enfoque no va ligado solamente a la parte social sino también desarrolla un programa que ayuda al docente a apropiarse del trabajo que realiza y llevarlo a cabo de la manera más óptima, y así llegar a alcanzar nuevas metas.

La universidad, mediante la evaluación del desempeño docente, pretende realizar un seguimiento de la labor que lleva a cabo el docente, con una perspectiva externa a la de los colaboradores; su intención es recabar información con todos los actores involucrados en el proceso.

No perdamos de vista lo que contempla el Reglamento del Consejo de Educación Superior (CES) en el artículo 15 cuando se aborda el tema de actividades de aprendizaje, en el cual se detallan 3 componentes:

- **Componente de docencia.** Está definido por el desarrollo de ambientes de aprendizaje que incorporan actividades pedagógicas orientadas a la contextualización, organización, explicación y sistematización del conocimiento científico, técnico, profesional y humanístico. Estas actividades comprenderán:

a. Actividades de aprendizaje asistido por el profesor.- Tienen como objetivo el desarrollo de habilidades, destrezas y desempeños estudiantiles, mediante clases presenciales u otro ambiente de aprendizaje. Pueden ser conferencias, seminarios, orientación para estudio de casos, foros, clases en línea en tiempo sincrónico, docencia en servicio realizada en los escenarios laborales, entre otras. En las modalidades en línea y a distancia, el aprendizaje asistido por el profesor corresponde a la tutoría sincrónica.

b. Actividades de aprendizaje colaborativo.- Comprenden el trabajo de grupos de estudiantes en interacción permanente con el profesor, incluyendo las tutorías. Están orientadas al desarrollo de la investigación para el aprendizaje y al despliegue de experiencias colectivas en proyectos referidos a temáticas específicas de la profesión. Son actividades de aprendizaje colaborativo, entre otras: la sistematización de prácticas de investigación-intervención, proyectos de integración de saberes, construcción de modelos y prototipos, proyectos de problematización y resolución de problemas o casos. Estas actividades deberán incluir procesos colectivos de organización del aprendizaje con el uso de diversas tecnologías de la información y la comunicación, así como metodologías en red, tutorías in situ o en entornos virtuales. (CES, 2013, pp. 9 - 10)

- **Componente de prácticas de aplicación y experimentación de los aprendizajes.** Estas prácticas pueden ser, entre otras: actividades académicas desarrolladas en escenarios experimentales o en laboratorios, las prácticas de campo, trabajos de observación dirigida, resolución de problemas, talleres, manejo

de base de datos y acervos bibliográficos. La planificación de estas actividades deberá garantizar el uso de conocimientos teóricos, metodológicos y técnico-instrumentales y podrá ejecutarse en diversos entornos de aprendizaje. Las actividades prácticas deben ser supervisadas y evaluadas por el profesor, el personal técnico docente y los ayudantes de cátedra y de investigación. (CES, 2013, p. 10)

- **Componente de aprendizaje autónomo.** El reglamento del Consejo de Educación Superior (CES), también hace relación al trabajo realizado por el estudiante, el mismo que está orientado al desarrollo de capacidades para el aprendizaje independiente e individual del estudiante. Son actividades de aprendizaje autónomo, entre otras: la lectura; el análisis y comprensión de materiales bibliográficos y documentales, tanto analógicos como digitales; la generación de datos y búsqueda de información; la elaboración individual de ensayos, trabajos y exposiciones. (CES, 2013, p. 11)

Si bien es cierto, el Reglamento del Consejo de Educación Superior (CES) presenta sus artículos con un enfoque al desarrollo de los estudiantes de manera autónoma, esta autoeducación debe siempre contar con una guía de respaldo para poder tener en claro si el camino que se está tomando es el adecuado durante el proceso de enseñanza. Por ende, lo óptimo para llevar a cabo lo descrito anteriormente es que los docentes fomenten y fortalezcan las competencias y capacidades de los estudiantes de tal manera que los sepan orientar para que desarrollen su propia iniciativa y sean los protagonistas del proceso de aprendizaje a lo largo de su vida, pero siempre contando con el apoyo de una comunicación bilateral.

Estos componentes vienen respaldados en lo que se contempla en el artículo 155 de la LOES, cuando se aborda la temática evaluación del desempeño académico, donde se afirma: “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”. (Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), 2010, p. 25)

En el contexto de nuestra universidad, en el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior contempla las siguientes categorías:

Tabla 24

Categorías escalafonarias

<i>Categoría</i>	<i>Nivel</i>	<i>Grado escalafonario</i>
Principal – Principal Investigador	3	8
	2	7
	1	6
Agregado	3	5
	2	4
	1	3
Auxiliar	2	2
	1	1

Nota: Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior

Todo docente inicia su vida académica en calidad de auxiliar 1; para ascender en el escalafón tiene que cumplir con algunos requisitos que se contemplan dentro de la tabla escalafonaria de la universidad, siendo esta los que se detalla en el artículo 22:

- “Solicitud dirigida al Rector;
- Recomendación favorable del vicerrector de sede respectivo que considera aspectos referidos a la identidad y pertenencia con la institución;
- e) Informe favorable del o los consejos de carrera, referida a la pertinencia académica, profesional, investigativa, de vinculación con la sociedad del docente en la o las carreras;
- Documento que acredite un curso de docencia universitaria, equivalente a cuatro créditos, para aquellos que no tengan titulación en el área pedagógica;

- Documento de la Unidad Académica de Educación a Distancia y Virtual (UNADEDVI), que acredite haber aprobado el primer nivel del Curso de Desarrollo Humano y Universidad;
- No se considerarán los requisitos establecidos en los literales b, c y e para los postulantes que provienen de una instituciones de educación superior distinta a la Universidad Politécnica Salesiana;
- Ser ganador del correspondiente concurso de merecimientos y oposición;
- Con el informe favorable de la Comisión de Promoción, se remitirá el trámite al Rector para aprobación del Consejo Superior.” (Universidad Politécnica Salesiana, 2013, p. 12)

Respecto a los ascensos de categoría, de acuerdo a la tabla que indica el CES y siendo similar a la que utiliza la Universidad Politécnica Salesiana, para cumplir con este proceso, está implícito en el reglamento de la institución en los artículos del 22 al 25 cuando hace relación a considerar los resultados de la evaluación del desempeño docente como requisito fundamental para ascender de categoría, a pesar de esto, el Consejo de Carrera considera importante contar con este insumo (resultados de la evaluación) antes de emitir un informe favorable, y es solamente en el artículo 26 donde se detalla este requisito, es decir que para estar en principal – principal investigador se debe obtener mínimo un 75% en los resultados de la evaluación de los últimos dos periodos académicos. Por lo tanto, se debe incluir este requerimiento en cada artículo del reglamento que mencione alcanzar un nivel superior en la tabla escalafonaria.

Teniendo en cuenta las consideraciones antes detalladas, la Universidad Politécnica Salesiana valida al docente ser promovido y ascender en el nivel escalafonario, lo que conlleva consigo un cambio que también se ve reflejado en la percepción de la remuneración, es decir, se da un aumento en sus ingresos y a su vez le garantiza al docente estabilidad dentro de la institución.

#### 3.4. Revisión de la herramienta de evaluación de desempeño docente

Una vez aplicadas las encuestas a los estudiantes y realizado las entrevistas a los respectivos directores de las cuatro carreras escogidas para realizar esta investigación,

tenemos que de manera global, no existe una aceptación favorable por parte de los estudiantes hacia el formato de la evaluación.

Una de las direcciones de carrera que fue entrevistada, menciona que se debe realizar una mejor retroalimentación con los docentes sobre los resultados obtenidos de la evaluación y de este modo, la universidad debería difundir su modelo pedagógico, que requiere de la capacitación adecuada de los docentes o de las acciones que se vaya a tomar respecto a los resultados, que responda a las necesidades de los estudiantes y de ellos mismo como profesionales, y fortalecer a la vez la identidad del docente salesiano.

Otra de las direcciones de carrera indica que, una de las dificultades que se presenta en este proceso, es que los estudiantes realizan la evaluación por cumplir un requisito, y/o de acuerdo a prejuicios sobre el docente. En este sentido, las encuestas revelan que, una manera adecuada para que los estudiantes tengan una participación activa en la evaluación, puede ser creando grupos focales, conversatorios, campañas de concienciación, lo que favorecerían el proceso de evaluación de desempeño, que es un requisito indispensable en toda institución, más aun tratándose de una que hace educación.

En este contexto, muchos estudiantes nos llegaron a cuestionar frente a las evaluaciones: ¿para qué nos sirve? ¿en nos hace crecer?, entre otras preguntas. Por ello, hay que señalar que el prejuicio que tienen los estudiantes, es que no saben cuáles son los resultados de dicha, dado que no ven cambios inmediatos frente a las denuncias y/o sugerencia que ellos hacen a las instancias de la universidad. Entonces habrá que buscar un mecanismo para que los estudiantes tengan conocimiento de los resultados y, con ello, que sean partícipes de las acciones que se tomarán ante las falencias encontradas.

#### 3.4.1. Cuestionario

No olvidemos que el cuestionario de evaluación del desempeño docente está estructurado por competencias, y cada una de ellas contiene varias preguntas, de las

que desde nuestra perspectiva, consideramos que es prudente mantener las competencias y realizar modificaciones en las preguntas:

Respecto a las competencias que contiene el cuestionario que recoge los insumos de la evaluación del desempeño, según nuestro criterio, no requiere ninguna modificación, pues se trata de competencias estándar asumidas a nivel nacional por parte de la universidad y, de acuerdo a la información obtenida en las encuestas a estudiantes y entrevistas a directores de carrera, recoge las competencias “valga la redundancia” de lo que se quiere evaluar.

En cuanto a las preguntas que contiene cada competencia consideramos que si es necesario realizar ciertas modificaciones. Así tenemos:

- Científico – técnicas

Para esta competencia consideramos necesario aumentar dos preguntas que nos ayuden a fundamentar el dominio de la misma; ya que ésta es esencial en la cátedra que dicta el docente; lo cual se argumenta en el: “Dominio de los contenidos de la asignatura y experiencia en el ejercicio de su profesión”. (Universidad Politécnica Salesiana, 2010, p. 4)

Las preguntas establecidas en el cuestionario, son:

- El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados
- El docente resuelve satisfactoriamente las dudas y problemas planteados por los estudiantes
- El docente demuestra estar actualizado en los temas de la materia

Desde nuestra perspectiva, y como producto de nuestra investigación podemos sugerir que se formulen dos preguntas que hagan referencia a:

- La motivación que genere el docente hacia el estudiante a tener un dominio de las teorías, los conceptos y los métodos de trabajo propios del tipo de problemas que intentan resolver.

- La otra pregunta, estaría orientada a determinar la capacidad y la voluntad de utilizar el conjunto de conocimientos y la investigación científica para explicar la naturaleza y actuar en contextos de la vida real.
- Metodológico – didácticas:

Esta competencia se la define como: “Dominio y manejo de los procesos de enseñanza – aprendizaje” (Universidad Politécnica Salesiana, 2010, pág. 4). Para lo cual, se recomienda eliminar ciertas preguntas porque son repetitivas. De igual manera se puede vincular preguntas convirtiéndolas en un solo criterio con varios enfoques, que logren medir la competencia de manera objetiva y no se pierda de vista el objetivo la Evaluación del Desempeño Docente.

Las preguntas que abarca esta competencia son:

- Los contenidos tratados en clase están de acuerdo al programa de la materia (diseño microcurricular)
- El docente es claro y explicativo en clase
- El docente fomenta la participación en clase
- El docente fomenta el trabajo en equipo
- El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia
- El docente incluye actividades de investigación en el desarrollo de la materia
- El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes
- La bibliografía entregada ha sido útil para la comprensión de la materia
- El docente fomenta el trabajo autónomo
- La evaluación se adecúa a las temáticas trabajadas en clase

Las preguntas que se mantendrían debido a su contenido son:

- Los contenidos tratados en clase están de acuerdo al programa de la materia (diseño microcurricular)
- El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes
- El docente fomenta el trabajo autónomo

- La evaluación se adecúa a las temáticas trabajadas en clase

De este modo, la estructura que sugerimos en la herramienta, en cuanto a la competencia metodológico – didáctica, con las modificaciones respectivas se definiría de la siguiente manera:

Las preguntas 3 y 4 se fusionarían porque, al momento de promover la participación de los estudiantes en clase se fortalece el trabajo en equipo, es decir, hacen mejores construcciones colectivas del conocimiento.

- ¿El docente fomenta la participación en clase?
- ¿El docente fomenta el trabajo en equipo?

La pregunta fusionada pudiera ser: El docente fomenta la participación y trabajo en equipo en clase.

Así mismo, las preguntas 2 y 5:

- ¿El docente es claro y explicativo en clase?
- ¿El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia?

Se unificarían porque son complementarias en el sentido que al utilizar material didáctico, acorde a la materia, favorece a la explicación del docente, siendo estos los productos diseñados que ayudan en los procesos de aprendizaje. Además, el docente lograría mantener la atención de todos los estudiantes debido a que cada uno tiene diversas formas de percepción.

La posible pregunta podría quedar expresada así: El docente usa recursos didácticos adecuados para ser claro y explicativo en la materia.

También convendría fusionar las preguntas 6 y 8, que en el cuestionario están detalladas de la siguiente forma:

- ¿El docente incluye actividades de investigación en el desarrollo de la materia?

- ¿La bibliografía entregada ha sido útil para la comprensión de la materia?

La fusión que se considera adecuada es y el texto podría afirmar: El docente incluye actividades de investigación bibliográfica y de campo en el desarrollo de la materia para la adecuada comprensión de la misma.

Esto debido a que la investigación siempre va a necesitar del componente teórico y práctico para reforzar el proceso de aprendizaje, que se lleva a cabo por parte de los estudiantes, en cuanto involucra una investigación y, por parte de los docentes al impartir los fundamentos teóricos en el proceso de enseñanza.

- Sociales

Respecto a la competencia Social, cuya definición hace referencia a: “La capacidad para trabajar cooperativamente con los demás, manteniendo relaciones interpersonales adecuadas.” (Universidad Politécnica Salesiana, 2010, pág. 4) y sus preguntas establecidas son:

- El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa
- El docente entrega y presenta el programa de la materia al inicio del semestre
- El docente revisa oportunamente con los estudiantes los exámenes corregidos
- El docente es puntual en la hora de entrada y salida
- El docente tiene predisposición para atender a los alumnos más allá del horario de clase
- El docente respeta los principios y valores institucionales

Éstas se mantendrían pues, consideramos pertinente conservarlas y creemos que va de acuerdo a lo que se pretende en la evaluación del desempeño docente.

#### 3.4.2. Ponderación y valoración de la información

En el instructivo de evaluación del desempeño docente, se establece una tabla de ponderaciones, la cual determina el peso que cada uno de los actores ejerce dentro del proceso, es así que: “partiendo que los informantes tienen distinta incidencia en el

resultado final del proceso de evaluación docente, y sobre todo de la importancia y relevancia que la institución otorga a cada informante en relación directa con sus inherentes características, se considera las siguientes ponderaciones:” (Universidad Politécnica Salesiana, 2010, pág. 5)

Tabla 25

Tabla de Ponderación

<b>TABLA DE PONDERACIÓN</b>	
<b>INFORMANTE</b>	<b>PREGRADO</b>
Estudiantes	40%
Docentes	20%
Jefes de Área	20%
Supervisor inmediato (Director de Carrera)	20%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Nota: Burgos, Quillupangui, 2015

En investigación, como es de dominio común, respetamos la forma cómo los estudiantes realizan la evaluación a los docentes, donde la forma de calificación se basa en una puntuación máxima de 5 y 1 como mínimo, por lo tanto, estos resultados pueden variar dependiendo del criterio y perspectiva que tengas los estudiantes sobre determinado docente.

La calificación arroja un resultado global de acuerdo a la cátedra que dicta cada docente, y en el caso de obtener una puntuación negativa, se da una retroalimentación por parte de la Dirección de Carrera. Sin embargo, como parte de nuestra investigación, se pudo constatar cambios que se han dado en la universidad, ya que esta retroalimentación solía ser más personalizada y se la realizaba con todos los docentes y no únicamente con aquellos que presentan dificultades en la evaluación, pero en la actualidad los resultados se los remite de manera electrónica, por ende se ha perdido la interrelación con el docente.

A continuación presentaremos la matriz del programa de mejoras de la evaluación del desempeño docente. Cabe aclarar que esta matriz no tiene un enfoque en la

modificación de la herramienta como tal, ni del proceso de evaluación del docente, sino más bien, su propósito está orientado al mejoramiento de la calidad del desempeño del docente en el proceso formativo del que se encuentre a cargo.

Si bien es cierto, en los resultados obtenidos a lo largo de la investigación no, puedan ser descritos como negativos, esto debido a que presentan una puntuación superior o dentro de la media; en contraste con la información recopilada de los estudiantes y de las entrevistas sostenidas con los directores de carrera, donde se evidencia problemas, que dentro de la evaluación difícilmente resaltarían. Por lo tanto, en la matriz del programa no se presentará una problemática, más bien está guiada al desarrollo de las competencias del docente que contienen puntajes sobre la media.

### 3.5. MATRIZ PROGRAMA DE MEJORAS

Tabla 26

Programa de mejoras para la competencia científico-técnica

#### 3.5.1. Competencia científico – técnica

COMPETENCIA	META	ACCIONES CONCRETAS	RECURSOS	RESPONSABLES	FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO	RESULTADOS	FECHA FINAL
Científico – Técnica	Fortalecer en el 80% del cuerpo docente de la Sede Quito el dominio de competencias de investigación que vinculen la formación teórica y la formación práctica en el desarrollo del proceso educativo de las carreras durante los periodos 47 al 49.	Capacitar en metodologías de investigación que fortalezcan en el docente sus habilidades cognitivas, que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes	Personal Especializado en el Campo de Metodologías de Investigación	GTH	SEPTIEMBRE 2015	- Evaluación de conocimiento periódico, después de culminado la capacitación y puesto en práctica - Certificado de Participación y Aprobación del Curso	80% del personal Capacitado	MARZO 2017
		Participar en proyectos de investigación generados desde la carrera		Jefes de Área Direcciones de Carrera		Diseño del Proyecto		
		Estimular el desarrollo de publicaciones elaborados por los docentes respecto a su cátedra		Departamento de Publicaciones de la UPS		Borradores del texto		

Nota: Burgos y Quillupangui, 2015

En la capacitación metodológica de investigación, para el fortalecimiento de las habilidades cognitivas en los docentes, consideramos óptimo y de fácil manejo, llevar a cabo un taller de funciones ejecutivas, donde se apliquen plantillas (incluidas en el manual de la puesta en práctica de este ejercicio), que cuenten con varios niveles de dificultad; en estas plantillas no solo se evaluará el nivel cognitivo de cada docente, sino que también, al momento de ir las desarrollando, a su vez se trabajará en la cognición, ya que las plantillas están enfocadas a estimular el desarrollo de:

- Planificación temporal de la propia conducta
- Capacidad de secuenciar y organizar información
- Supresión de datos irrelevantes
- Comprensión del lenguaje abstracto y razonamiento sobre información visual

Es decir, las áreas de enfoque para una mejora del personal docente serán en sus facultades cognitivas de razonamiento, control atencional y toma de decisiones.

Para que los estudiantes tengan una participación activa dentro de este proceso de desarrollo cognitivo, respecto a las metodologías de investigación, se puede implementar entrevistas a través de «focus group» y encuestas. Con los datos que arroje la aplicación de estas técnicas, se procederá a realizar un análisis cuantitativo y cualitativo, vinculándolo con los marcos conceptuales que favorezcan la generación de aprendizajes en el ámbito de la investigación.

Para la puesta en práctica de la segunda acción concreta (participar en proyectos de investigación generados desde la carrera), se iniciaría presentando las problemáticas o necesidades, donde la universidad requiere ayuda, es decir, poner en conocimiento de los jefes de área curricular y/o direcciones de carrera, cuáles serían las posibles áreas donde se abriría un campo de estudio para poder desarrollar una propuesta e investigación a ser presentada, la que deberá integrar:

- El desarrollo de la problemática dentro de la universidad
- Un marco teórico que contenga fundamentos
- Antecedentes del problema (hipótesis, identificación y descripción de variables)

- La metodología que se aplicaría, la cual contendrá las formas en las que se recolectará información, población, muestra, técnicas de análisis y guía de trabajo de campo; y finalmente
- Lo que corresponde a la parte administrativa, es decir, cronograma, presupuesto, recursos, equipo de trabajo que lo llevaría a cabo (involucrando estudiantes), etc.

El objetivo del proceso es lograr que los docentes puedan desarrollar sus conocimientos y dar acompañamiento en el proceso a los estudiantes, fundamentando conocimientos expuestos con anterioridad y llevados a la práctica con el fin de aclarar las posibles dudas.

Respecto a la tercera acción concreta, una forma de poder desarrollar y estimular la competencia científico – técnica dentro de los docentes, es incentivando las publicaciones respecto de la cátedra que dictan; esto dará la importancia que merece sus aportes dentro de la Universidad, y sería considerado como material de apoyo para los estudiantes, a más de los créditos en el ámbito profesional. Con esto los docentes fortalecerían y acrecentarían sus conocimientos y sería una fuente de asistencia significativa dentro de las investigaciones y trabajos para con los estudiantes.

Tabla 27

Programa de mejoras para la competencia metodológico–didáctica

### 3.5.2. Competencia metodológico–didáctica

COMPETENCIA	META	ACCIONES CONCRETAS	RECURSOS	RESPONSABLES	FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO	RESULTADOS	FECHA FINAL
Metodológico – Didáctica	Promover que el 90% de los docentes incentive a los estudiantes al trabajo autónomo y dinámico mediante el uso y aplicación de recursos y materiales didácticos apropiados en el proceso de enseñanza aprendizaje de las carreras de la Sede Quito a partir del periodo 50.	Propiciar el manejo pertinente de las TICs para acoger la renovación metodológica que promueva la innovación didáctica y el uso de las de herramientas multimedia	- Personal Capacitado en el manejo de TICs - Medios Electrónicos actualizados (computadoras, pizarras electrónicas, proyector, tablets, etc.)	GTH SECASIS	ABRIL 2017	Revisión semestral del Plan Analítico expuesto por el docente al inicio del periodo académico y valoración de su factibilidad y puesta en práctica de las actualizaciones metodológicas.	90% de los docentes domina los recursos metodológico - didácticos	EN ADELANTE (POR CONFIRMAR)
		Habilitar al docente en el manejo de estrategias motivacionales, que generen interés en los estudiantes, facilitando actividades colaborativas y el trabajo autónomo en el grupo	Personal especializado en el área de motivación en la educación	GTH Jefes de Área Curricular Direcciones de Carrera		- Evidenciar a través del Role play (juego de roles)*, las estrategias motivacionales aplicadas. - Resultado del análisis de casos		
		Trabajar con análisis de casos, enfrentando al estudiante a situaciones en las que tenga que utilizar su capacidad de discernimiento y solución de problemas	Material de trabajo para el análisis de casos	Direcciones de Carrera Docentes de Cátedra				

Nota: Burgos y Quillupangui, 2015

Para propiciar el manejo pertinente de las TICs, en el desarrollo de las actividades, la persona especializada brindará capacitación a los participantes dos veces por semana durante dos horas y media o a su vez, se planteará un horario de los días sábado con 5 horas de duración, con 30 minutos de break después de la primera mitad de jornada. Todo este proceso se llevará a cabo dependiendo del nivel de dominio tecnológico y conocimientos por parte de los docentes; después de la prueba inicial de ubicación, cuyos niveles son:

- Primera fase (básica),
- Segunda fase (conocimientos técnicos).

En cuanto a la segunda actividad que pretende habilitar al docente en el manejo de estrategias motivacionales, se contará con un experto en el tema, quien deberá presentar la planificación de cómo se realizará dicho proceso, para esto será necesario:

- Realizará una evaluación tipo diagnóstico al docente;
- Planteará un plan de trabajo, el cual deberá contener las metas, sustento teórico, objetivos y cronograma de actividades.
- Presentará la manera de cómo se llevará a cabo las actividades, asignación de metas, funciones que cada integrante cumplirá, y cómo se aplicará la parte teórica, las actividades que las sustentarán, etc.

Y para finalizar, cuando el curso como tal haya llegado a su fin, se deberá realizar un plan de retroalimentación incidiendo en los posibles puntos de mejora, encontrados en el transcurso de la puesta en práctica del taller, así como en las posibles falencias detectada, mismas que serán expuestas a los de los participantes, como del taller, para poder superarlas.

En lo que respecta a la tercera actividad, para que haya claridad de los conocimientos impartidos, una de las propuestas planteadas es trabajar con análisis de casos, enfrentando al estudiante a situaciones reales en las que tenga que utilizar su capacidad de discernimiento y solución de problemas de temas y fenómenos actuales o contextos singulares que representan algún tipo de problemática en la vida real, con el fin de generar

nuevos conocimientos, al igual que para descartar teorías inadecuadas; donde se posea el estudiante en su rol de investigador.

Tabla 28

Programa de mejoras para la competencia social

### 3.5.3. Competencia Social

COMPETENCIA	META	ACCIONES CONCRETAS	RECURSOS	RESPONSABLES	FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO	RESULTADOS	FECHA FINAL
Social	Mejorar en un 100% el desenvolvimiento del docente respecto a la cátedra que dicta, para que los estudiantes acojan lo enseñado, de manera óptima; y fortalecer las relaciones interpersonales sin confundir los roles establecidos por la institución de docente y estudiante respectivamente	Empoderarse del modelo educativo, a través de inducciones a los docentes sobre el carisma salesiano que se vive en la universidad y de este modo transmitirlo en el proceso de enseñanza a los estudiantes.	Manuales de inducción y documentos donde conste el modelo educativo salesiano. Software SPSS	GTH Departamento de Pastoral Universitaria de la UPS	PERMANENTE	Realizar encuentros semestrales por carrera, participando sistemáticamente en el proceso y llevando a cabo actividades de reflexión, evaluación y mejora de las mismas (Aplicando método preventivo).	100% fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los actores del proceso educativo.	PERMANENTE
		Realizar convivencias entre autoridades y docentes generando interdisciplinaria y transdisciplinaria, con la finalidad de obtener un conocimiento holístico de las carreras y cátedras.	Instalaciones de la UPS					
		Incentivar la vivencia de valores a los docentes (solidaridad - respeto), que se los lleva a la práctica en las relaciones interpersonales de tal manera que se conozca los límites y roles de cada uno de los actores que participa en el proceso educativo.	Personal del departamento de GTH y Pastoral					

Nota: Burgos y Quillupangui, 2015

Para llevar a cabo la primera acción concreta, de la competencia social, es necesario que el docente se empodere del modelo educativo, a través de inducciones sobre el carisma salesiano que se vive en la universidad. Para iniciar con este proceso es necesario mediar el nivel de empoderamiento actual con el que cuentan los docentes, para ello, es necesario considerar varias técnicas, tales como: cuestionarios, escalas likert o encuestas.

Alcanzar el empoderamiento ciertamente no es tarea fácil, pero creemos que lo conveniente es trabajar con el método de las 7S de Mckinsey, en donde se establecerían los indicadores para cada una de las variables y se procedería a elaborar encuestas, para aplicarlas a docentes seleccionados, esta información (resultados) se procesarían por medio de un software SPSS diseñados para tal fin, el cual proporcionará una guía para recopilar, procesar la información y determinar las conclusiones con referencia a la investigación de las características de empoderamiento en la Universidad. Una vez que se cierre esta primera parte, el docente será el llamado a transmitir en el proceso de enseñanza a los estudiantes.

Para la segunda actividad, la cual propone realizar convivencias entre autoridades y docentes, donde se genere interdisciplinariedad y transdisciplinariedad, resulta pertinente la aplicación de un cronograma, donde se especifique cuáles serían las actividades que se llevarían a cabo, en el que se comparta las vivencias del día al día dentro de la Universidad y las posibles sugerencias respecto a los procesos que en ella se manejan.

Aplicar la técnica de lluvia de ideas aportará significativamente para obtener recomendaciones e información que en el diario vivir no se evidenciarían; todo esto con la finalidad de obtener un conocimiento holístico de las carreras y cátedras.

La tercera acción concreta propone incentivar la vivencia de los valores de solidaridad y respeto por parte de los docentes, y que éstos se los lleve a la práctica en las relaciones interpersonales, de tal manera que se conozca los límites y roles de cada uno de los actores que participan en el proceso educativo. Para la puesta en práctica de esta acción sugerimos desarrollar talleres, videos conferencias, trabajos grupales y evaluaciones periódicas de las actividades programadas por la comunidad educativa, desde una perspectiva lúdica y creativa; con lo cual se afianzará los valores antes detallados, que lleva a interactuar de

mejor manera con el otro, con la finalidad de optimizar el las relaciones y al mismo tiempo el aprendizaje.

Tabla 29

Estrategia de participación en la evaluación de desempeño docente

### 3.5.4. Estrategia de participación en la evaluación de desempeño docente

COMPETENCIA	META	ACCIONES CONCRETAS	RECURSOS	RESPONSABLES	FECHA DE INICIO	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO	RESULTADOS	FECHA FINAL
Estrategia de Participación en la Evaluación de Desempeño Docente	Elevar al 95% la participación de los actores involucrados en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.	Presentar a la comunidad educativa un informe de los resultados de la Evaluación del Desempeño Docente del periodo anterior.	Formato de Evaluación de la página web.	Dirección de Carrera	Inicio del semestre	Listado de asistencia a la presentación de los informes.	Comunidad educativa oportunamente informada de la toma de decisiones respecto a los resultados de la evaluación del Desempeño Docente	Por definir
		Coordinar la fluidez de la información con el departamento de Comunicación de la Universidad acerca de las fechas de Evaluación del Desempeño Docente.		Jefe de Área Curricular				
		Realizar la autoevaluación con objetividad respecto a las competencias evaluadas a nivel profesional en la institución.		Docentes		Resultados obtenidos en la autoevaluación. Retroalimentación		
		Realizar la evaluación con imparcialidad dejando de lado la subjetividad, es decir teniendo en cuenta los roles que cada uno desempeña.		Estudiantes	De acuerdo al calendario académico.			

Nota: Burgos y Quillupangui, 2015

Para concretar las acciones de la estrategia de participación para el desarrollo de la evaluación del desempeño docente de los actores, es necesario tener en cuenta que el Director de Carrera es quien ejerce la heteroevaluación, entendida ésta como “la evaluación que realiza una persona de algún aspecto de otra persona: su trabajo, su actitud, su rendimiento, etc.” (García W. , 2013).

De este modo por parte de la Dirección de Carrera se llevaría a cabo actividades donde se evidencie su rol dentro de la evaluación y como resultado se obtenga un porcentaje superior al presente, en cuanto la participación, entre las actividades está el dar a conocer a nivel institucional, a través de un informe, los resultados obtenidos por cada una de las carreras y adicional, mencionar las posibles acciones a tomar de acuerdo a la valoración; de tal manera que la comunidad educativa estaría inmersa en el proceso ya que se podría obtener opiniones o sugerencias que en el formato de evaluación no lo pueden plasmar.

Otra forma de mantener una participación activa de los actores es gestionar la fluidez de la comunicación e información sobre el proceso de evaluación, esto con la finalidad de que cada persona involucrada se empodere del proceso.

Por otra parte, para el docente quien debe ejecutar de autoevaluación, que es el proceso de ayuda al sujeto para su realización personal e integración social, pues cada persona es el principal agente de su formación, y solo llegará a la autonomía cultural en la medida que actué continuamente según sus posibilidades (Ministerio de Educación y Ciencia, 1995, pág. 57).

Con esto debe entenderse que con la autoevaluación se persigue la toma de conciencia de sus propias limitaciones y establecer estrategias para superarlas y desarrollar hábitos y conductas para alcanzar las metas propuestas.

El docente, quien finalmente es el evaluado, tiene una responsabilidad importante al momento de autoevaluarse ya que debe considerar en sí mismo sus fortalezas y debilidades de una manera objetiva a nivel profesional.

Por parte de los estudiantes quienes ocupan mayor porcentaje de participación en el proceso y, por ende en los resultados finales, la evaluación debe ser realizada de manera imparcial respecto a las competencias que contiene el formato, más no de manera personal o por inconvenientes de índole afectivo que se dan en el aula de clases con el docente, muchas veces no tienen nada que ver con la metodología con la que trabaja en la cátedra.

### **3.6. Cultura de evaluación**

Otro aspecto sustancial a tener en cuenta en el programa de mejoras, es la importancia de crear una cultura de evaluación. A esta se la define como: “una mezcla de tradiciones, creencias, valores, pensamientos, acciones y procesos cooperativos comunes de participación, para la creación de significados que conllevan a la caracterización de modos de vida y costumbres donde se valorizan el conocimiento y el desarrollo de un grupo social en determinada época y situación”. (Valenzuela & Ramírez, 2010, pág. 3).

Además, la cultura de evaluación se va conformando con la suma de experiencias pasadas, el uso de buenos y malos instrumentos de evaluación, las competencias e incompetencias de quienes realizan los procesos evaluativos, la madurez y formación que tengan los evaluadores y evaluados, y qué tan explícitos o implícitos son los criterios que se emplearán para generar juicios de valor y tomar decisiones. En el caso de la Universidad Politécnica Salesiana este proceso se lo ha llevado desde el inicio de la misma con unos instrumentos simples pero que ayudaban a cumplir con este requisito dentro del proceso de formación académica, sin embargo, ésta no tenía la obligatoriedad y/o rigurosidad de la actualidad.

Basado en lo antes mencionado, podemos decir que, la cultura dentro de las instituciones educativas, se refiere a las creencias y convicciones básicas que mantienen los miembros de la comunidad educativa en relación con la enseñanza, el aprendizaje, la evaluación y, en general, con el funcionamiento institucional.

Hoy en día, la evaluación del desempeño docente resulta fundamental dentro de la educación superior, donde la medición de la calidad educativa se ha centrado en la prestación de servicios competentes a sus estudiantes. Por ende, es importante dar a conocer el objetivo de realizar una evaluación en un sistema de formación profesional.

En varias instituciones de educación superior y en nuestra realidad, la Universidad Politécnica Salesiana, se generan en el ambiente educativo, comentarios y expresiones que no siempre son positivas ni gratas, sobre este proceso de evaluación de desempeño

docente, por parte de los actores; es decir, los estudiantes docentes, personal administrativo, directivos, etc., estos comentarios a la vez se convierten en valoraciones sobre la evaluación y en sí del proceso.

Este programa no pretende mejorar el desarrollo solamente de los docentes; su enfoque también está ligado a crear en los estudiantes una cultura de evaluación, donde no se realice la evaluación por obligación, sino que se dé un entendimiento de la herramienta como un factor de mejora para el desempeño del docente, y por ende, para el rendimiento como estudiante.

En la Universidad Politécnica Salesiana, la evaluación de los docentes es un proceso que los estudiantes deben realizar todos los semestres, después del primer parcial de cada semestre y antes de la semana de exámenes, puesto que después de esta semana ya se obtienen las notas finales, las cuales en ocasiones, no pueden ser favorables o las esperadas por el estudiantes lo que puede generar conflictos al momento de evaluar al docente y la actitud podría resultar diferente; sin embargo, se pretende que la evaluación la realicen de manera objetiva y sin confundir las relación docente – estudiante.

Como parte de nuestra investigación, no solo consideramos una matriz que pueda ayudar con el desarrollo óptimo de las actividades de los docentes, sino que pretendemos sugerir actividades concretas en torno a la evaluación de desempeño docente, sobre la implementación de una cultura de evaluación que se puede vincular a las direcciones de carrera y al rol que desempeñan los estudiantes, no solo para que las evaluaciones llevadas a cabo sean realizadas a conciencia, sino que, puedan tener en cuenta la importancia que ésta tiene a lo largo de su vida estudiantil y de lo trascendental que resulta para la universidad, mediante la adecuada puesta en práctica de esta herramienta, como parte del proceso de formación.

En este sentido, el Reglamento Interno de Régimen Académico de la Universidad Politécnica Salesiana, sostiene en el Art. 18.- Funciones y Atribuciones del Director de Carrera de Grado, en el literal d: “Evaluar periódicamente las condiciones académico –

docentes, de infraestructura, curriculares y otras que garanticen el funcionamiento efectivo de la carrera.” (Universidad Politécnica Salesiana, 2014)

Este artículo, si bien es cierto no hace relación directamente a la evaluación de desempeño docente, atribuye al Director de Carrera como el encargado de velar por las condiciones académicas de su cuerpo docente en la misma. Esto nos lleva a considerar las funciones que debe desempeñar el Jefe de Área Curricular, quien está ligado al seguimiento de los docentes: Art. 21.- Funciones y atribuciones del Jefe de Área Curricular. Literal d: “Colaborar con el Director de Carrera de Grado en los procesos de evaluación del desempeño docente y estudiantil” (Universidad Politécnica Salesiana, 2014). Esto implica:

- Coordinar actividades inherentes a la organización curricular que se llevaran a cabo en el transcurso del semestre.
- Organizar reuniones con los docentes a su cargo para la revisión de resultados de la evaluación del desempeño docente.
- Supervisar el desempeño integral de los docentes, entre ellos las actividades vinculadas a la evaluación docente.
- Presentar ante el Consejo de Carrera los informes de evaluación de los docentes a su cargo.
- Mejorar el proceso de información – comunicación a los estudiantes de actividades académicas entre ellas la realización de la evaluación del desempeño docente.

Por otra parte es necesario también tener en cuenta algunas actividades dirigidas a los estudiantes, entre ellas podemos enumerar:

- Utilizar el correo institucional al cual llega la información de todas las actividades que atañen a la universidad.
- Pendiente de la información publicada (página web, gigantografías, mensajes de texto, etc.) acerca de proceso de evaluación del desempeño docente.

- Informarse de las actividades institucionales previstas en el calendario académico sobre las fechas de inicio y finalización del proceso de evaluación por modalidades.
- Tomar consciencia de la importancia de la evaluación en el proceso de formación que es indispensable para la toma de decisiones institucionales.

Llevar a cabo una evaluación conlleva una responsabilidad ética, que debe estar presente tanto en los juicios de valor que se emiten, como en el manejo confidencial de la información o en las consecuencias que se derivan de sus resultados. Esto implica que tanto el estudiante como el docente deben ser objetivos al momento de realizar la evaluación.

Habrá que considerar también que éste (la evaluación) es un insumo importante en la toma de decisiones para el distributivo, carga horaria y actividades de responsabilidad para los profesores, así como un valor agregado para el escalafón docente.

## CONCLUSIONES

Realizada la investigación acerca de la evaluación del desempeño docente, arribamos a las siguientes conclusiones:

- La educación superior es un proceso importante dentro de la vida de las personas, ya que facilita el desarrollo de habilidades o capacidades para integrarnos a la sociedad y responder a la misma de manera adecuada; para este proceso se tiene en consideración personas que hayan cursado la secundaria, que en su mayoría serán aquellas que tengan una edad superior a los 17 años. Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados por la educación superior, en el país se cuentan con organismos encargados de regularizarla, a través de decretos, leyes y/o reglamentos ya sean internos o externos.
- Dentro de la educación superior se presentan una variedad de carreras, que estas a su vez tienen distintos enfoques, pero a lo largo de nuestra investigación pudimos evidenciar que si bien es cierto las carreras que tomamos como muestreo (Humanas y Técnicas), tienen en contexto, campos de acción y focalización diferentes, su punto de llegada y objetivo es el mismo en el sentido de que busca formar profesionales con bases en valores y conocimientos sólidos, de manera que pueden ponerlos en práctica en el campo laboral, siendo así competitivos y de significativo aporte para la sociedad.
- A pesar de la obligatoriedad y de los periodos que tiene de aplicación la evaluación del desempeño docente dentro de la institución, hasta la actualidad el nivel de aceptación de la herramienta ha sido bajo por parte de los actores.

- Pese a los niveles de aceptación bajos que se presentaron a lo largo de la investigación, en el contexto cuantitativo respecto a los resultados que se obtuvieron de los docentes, no existe un enfoque específico donde podamos centrar nuestra propuesta de mejora, esto debido a que ninguno de los docentes está en la media o bajo ella.
- En las leyes y/o reglamentos podemos evidenciar que dentro de estos se estipula que como parte del proceso de crecimiento ya sea institucional o profesional, se debe aplicar la evaluación de desempeño, no solamente para tener un control y seguimiento del proceso que se está llevando a cabo por parte del docente, sino también para poder tomar medidas correctivas o en caso dado otorgar incentivos para los procesos que se estén desarrollando de manera adecuada dentro de la institución; siendo uno de los incentivos más importantes aquellos planteados por la tabla escalafonario de la Universidad Salesiana y el Consejo de Educación Superior, donde permite dependiendo del rendimiento y la antigüedad del personal dentro de la Institución, ascender de categoría por ende de rango y de ingresos económicos.
- Si bien es cierto la evaluación se ha llevado a cabo dentro de la institución por un periodo largo, su modelo todavía debe ser sometido a modificaciones que puedan eliminar la ambigüedad, subjetividad y que por el contrario presente un enfoque en lo que se refiera al desempeño del docente, más no que su calificación dependa de la empatía que manifieste para con los estudiantes fuera de las horas de clase.
- En conclusión, debido a que los resultados obtenidos a lo largo del proceso de investigación no arrojan puntuaciones considerados como negativos cuantitativamente, es decir, en la media o bajo ella, nuestro programa de mejoras tendrá un enfoque que se guía a una sugerencia de fortalecimiento de aquellos comportamientos identificados como adecuados, más no de estrategias centradas en la parte problemática de la evaluación.

## **RECOMENDACIONES:**

Para profundizar en este tema sugerimos:

- la evaluación del desempeño es un proceso integral, es decir, que involucra a todas las personas que están relacionadas con el evaluado, ya sean internas o externas; de esta manera se recomienda cerrar el ciclo de evaluación en donde no solo se valore al docente por parte de los estudiantes, sino que también se considere la posibilidad de que el docente pueda evaluar al grupo donde imparte su cátedra; y así tomar acciones en base a los resultados de las dos partes.
- Realizar un diagnóstico de la cultura de evaluación, con la finalidad de conocer ciertos aspectos del por qué la herramienta es considerada como obligatoria y punitiva, de este modo se puede ser entendida como parte fundamental del proceso de educación, que ayudará con la mejora del desempeño docente y por ende su desarrollo en el aula de clases y puesta en práctica de sus conocimientos.
- Es necesario desarrollar líderes (agentes evaluadores) que logren la integración del personal alrededor de una nueva cultura de evaluación, que se vea como un instrumento que contribuye al logro de los objetivos expresados en la misión y visión de la institución.
- Realizar cambios en la herramienta donde no se de apertura para opiniones subjetivas sino que tenga un enfoque objetivo y claro respecto a lo que se desea conocer del desempeño docente, por tanto, modificar las preguntas que se plantean y si se considera necesario hasta la herramienta en general.
- Formar una comisión central a nivel de Sede integrada por, la persona encarga de la coordinación del proceso (vicerrectorado), delegado de velar por el

cumplimiento del proceso (Coordinador Académico) y encargados de la construcción de la sustentación teórica (jefes de área). Este comité sería el responsable del estudio de la herramienta y de designar las personas apoderadas para dar un adecuado seguimiento al proceso de evaluación y así se establecería un estilo de dirección participativa.

- Fortalecer la retroalimentación hacia el docente, es decir, generar un espacio donde se pueda revisar sus puntos fuertes y débiles que requieren ser fortalecidas, ya que no es suficiente contar solo con los resultados que arroje la evaluación. Además el Director de Carrera conjuntamente con el docente verifican los alcances o avances de los objetivos fijados para el periodo, acordando nuevas responsabilidades de trabajo y compromisos para el siguiente período, adicionalmente se puede evaluar las contribuciones individuales.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica. (23 de noviembre de 2013). *Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica*. Obtenido de <http://www.andes.info.ec>
- Bedoya, J. I. (2005). *Epistemología y Pedagogía*. Bogotá: Ecoe Ediciones .
- Boada, M. J. (8 de noviembre de 2014). Entrevista para directores de carrera. (M. Burgos , & J. Quillupangui, Entrevistadores)
- Bouret Perla, A. M. (septiembre de 2009). *Psicología online*. Obtenido de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2009/09/TeoriasTecnicasHumanismo.shtml>
- CES. (21 de noviembre de 2013). Reglamento de Régimen Académico. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Colom, A. J. (2002). *Teorías e instituciones contemporáneas de la educación*. Barcelona: Ariel, S.A.
- Consejería de Educación y Ciencia de Asturias. (mayo de 2009). *Educastur*. Obtenido de <http://blog.educastur.es/autoevaluacion/files/2009/05/fase-vi-la-elaboracion-del-plan-de-mejora.pdf>
- Consejo de Educación Superior. (12 de julio de 2012). *CES*. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/institucion/mision-vision-y-objetivos>
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (S/N). *CEAACES*. Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/>
- Diplomados Virtuales. (2008). *Humanet.co*. Obtenido de <http://psicologia.humanet.co/conductismo.htm>
- El Congreso Nacional. (15 de Mayo de 2000). *Ley de Educación Superior*. Obtenido de [http://www.oei.es/quipu/ecuador/LEY\\_EDUCACION\\_SUPERIOR.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/LEY_EDUCACION_SUPERIOR.pdf)
- Feldman, R. S. (2001). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. México: Mc Graw Hill .
- García, C. M., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. Madrid, España: Narcea, S.A.
- García, W. (02 de marzo de 2013). *Educación y tecnología*. Obtenido de Definición de heteroevaluación: <http://unicaesciclo1.blogspot.com/2013/03/definicion-de-heteroevaluacion.html>

- Guano, S. (10 de noviembre de 2014). Entrevista para directores de carrera. (M. Burgos , & J. Quillupangui, Entrevistadores)
- Guerra-López, I. (2007). *Evaluación y mejora continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño*. Broomington, Indiana, Estados Unidos: Global Business Press.
- Hernández Rojas, G. (2006). *Paradigmas en psicología de la educación*. México: Editorial Paidós Educador.
- Ibañez, C. (1994). Pedagogía y Psicología interconductual. *Revista mexicana de análisis de la conducta*, 99 - 112.
- Ibañez, C. (1994). Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 99 - 112.
- Kantor, J. (1978). *Psicología Interconductual: un ejemplo de construcción científica sistemática*. México: Trillas.
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). (12 de octubre de 2010). Registro Oficial. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (12 de octubre de 2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>
- Menacho, L. (25 de enero de 2008). *gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/economia/historia-de-la-educacion-superior.htm>
- Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano. (15 de octubre de 2012). *Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano*. Obtenido de <http://www.conocimiento.gob.ec/el-pais-necesita-mas-tecnicos-y-tecnologos/>
- Ministerio de Educación. (4 de Noviembre de 2013). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación. (4 de Noviembre de 2013). Ministerio [dhttp://www.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/A1\\_Base\\_Legal\\_11.pdf](http://www.educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/A1_Base_Legal_11.pdf)
- Ministerio de Educación. (1 de noviembre de 2013). *Ministerio de Educación*. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
- Ministerio de Educación y Ciencia. (1995). *Evaluación y calidad*. Madrid: Artegraf S.A.
- Narváez, A. (17 de diciembre de 2014). Entrevista para directores de carrera. (M. Burgos , & J. Quillupangui , Entrevistadores)
- Secretaria de Educación Superior. (29 de septiembre de 2014). *Educación Superior*. Obtenido de <http://www.educacionsuperior.gob.ec/la-secretaria/>

- Sobrevila, M. A. (2001). *4 cuentos de un ingeniero*. Argentina: Librería y Editorial Alsina.
- Tello, E. (2014 de diciembre de 2014). Entrevista para Coordinador Académico. (M. Burgos , & J. Quillupangui, Entrevistadores)
- Tyler, R. (1950). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: Chicago University.
- Universia Ecuador. (03 de Marzo de 2014). *Universia Ecuador: Noticias de Actualidad*. Obtenido de <http://noticias.universia.com.ec/en-portada/noticia/2014/03/28/1092099/carreras-tecnicas-tecnologicas-consolidan-como-opcion-formativa-tercer-nivel.html>
- Universidad Politécnica Salesiana. (24 de noviembre de 2010). Instructivo de Evaluación del Desempeño Docente. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- Universidad Politécnica Salesiana. (15 de mayo de 2013). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de Reglamento de Escalafón Docente: <http://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+Interno+de+Carrera+y+Escalaf%C3%B3n+Docente/49a43765-ae0c-4197-8241-0411d7aa72be>
- Universidad Politécnica Salesiana. (15 de mayo de 2013). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de Reglamento interno de carrera y escalafón del profesor e investigador de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Universidad Politécnica Salesiana. (15 de octubre de 2014). Obtenido de Normativa Reglamento Interno de Régimen Académico: [http://www.ups.edu.ec/web/guest/normativa/-/document\\_library\\_display/u8OILw1nqXw9/view/20986?\\_110\\_INSTANCE\\_u8OILw1nqXw9\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.ups.edu.ec%2Fweb%2Fguest%2Fnormativa%2F-%2Fdocument\\_library\\_display%2Fu8OILw1nqXw9%2Fview%2F79484%3F\\_110\\_INST](http://www.ups.edu.ec/web/guest/normativa/-/document_library_display/u8OILw1nqXw9/view/20986?_110_INSTANCE_u8OILw1nqXw9_redirect=http%3A%2F%2Fwww.ups.edu.ec%2Fweb%2Fguest%2Fnormativa%2F-%2Fdocument_library_display%2Fu8OILw1nqXw9%2Fview%2F79484%3F_110_INST)
- Universidad Politécnica Salesiana. (2014 - 2018). *Carta de Navegación*. Recuperado el 27 de Octubre de 2014, de [http://www.ups.edu.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid=7452d7c2-d18a-4884-aac4-aec13ec18303&groupId=10156](http://www.ups.edu.ec/c/document_library/get_file?uuid=7452d7c2-d18a-4884-aac4-aec13ec18303&groupId=10156)
- Universidad Politécnica Salesiana. (7 de octubre de 2014). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de [http://www.ups.edu.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid=cc7bb789-85b6-4998-a309-8a2c7ce76f2c&groupId=10156](http://www.ups.edu.ec/c/document_library/get_file?uuid=cc7bb789-85b6-4998-a309-8a2c7ce76f2c&groupId=10156)
- Universidad Politécnica Salesiana. (7 de octubre de 2014). *Universidad Politécnica Salesiana Ecuador*. Obtenido de

[http://www.ups.edu.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid=19ce1398-0bcd-47c4-a555-876c6bb7a85e&groupId=10156](http://www.ups.edu.ec/c/document_library/get_file?uuid=19ce1398-0bcd-47c4-a555-876c6bb7a85e&groupId=10156)

Universidad Politécnica Salesiana. (8 de enero de 2015). Proyecto académico. Quito, Pichincha, Ecuador.

Universidad Politécnica Salesiana. (12 de octubre de 2014). *Carreras sede Quito*. Obtenido de Ingeniería Mecánica: <http://www.ups.edu.ec/ingenieria-mecanica-quito>

Universitat de València. (2007). *La evaluación de los estudiantes en la educación superior*. Valencia, España: Servei de Formació Permanent.

Utopia. (05 de febrero de 2015). *Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador*. Obtenido de <http://utopia.ups.edu.ec/web/guest/objetivos>

Valenzuela, J., & Ramírez, M. (26 de enero de 2010). *Redalyc*. Obtenido de [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)

Wikipedia. (1 de mayo de 2014). *WIKIPEDIA La enciclopedia libre*. Obtenido de [http://es.wikipedia.org/wiki/Escuela\\_de\\_Educaci%C3%B3n\\_T%C3%A9cnica](http://es.wikipedia.org/wiki/Escuela_de_Educaci%C3%B3n_T%C3%A9cnica)

## ANEXOS

### Anexo 1. Formato de encuestas a estudiantes

#### UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

#### ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

**Objetivo:** obtener datos que permitan conocer el grado de aceptación de la Evaluación del Desempeño Docente según el criterio de los estudiantes.

**Instrucciones:** Esta encuesta es anónima y personal, por tal motivo los datos se manejarán de manera confidencial, sin embargo solicitamos realizarla de manera objetiva.

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a su criterio y experiencia.

1. ¿Cómo considera usted la Evaluación de Desempeño Docente?

Excelente \_\_\_\_\_ Muy bueno \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_  
Regular \_\_\_\_\_ Deficiente \_\_\_\_\_

2. ¿Cree usted que se toman acciones correctivas en base a los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

3. ¿Considera eficiente la forma de comunicar que se debe realizar la Evaluación de Desempeño Docente?

Excelente \_\_\_\_\_ Muy bueno \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_  
Regular \_\_\_\_\_ Deficiente \_\_\_\_\_

4. ¿Está de acuerdo que la Evaluación del Desempeño Docente sea de carácter obligatorio?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

5. ¿Considera que esta herramienta de evaluación es adecuada?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

6. Piensa que los resultados de la evaluación inciden en la forma de dar clase del docente?

---

7. Comentarios sobre la herramienta o forma realizar la Evaluación de Desempeño Docente

---

8. Sugerencias para mejorar la herramienta o el modo de Evaluación de Desempeño Docente

---

GRACIAS POR SU COLABORACION

## **Anexo 2. Formato de entrevista a directores de carrera**

### **ENTREVISTA PARA DIRECTORES DE CARRERA**

#### **Objetivo**

Identificar los actores y el manejo de los resultados de la Evaluación Docente en la carrera.

1. ¿Cómo concibe la Universidad Politécnica Salesiana la evaluación docente?
2. ¿Cuáles han sido las dificultades que se dan en el proceso de evaluación en los docentes?
3. ¿Cuáles han sido las dificultades que se dan en el proceso de evaluación en los estudiantes?
4. ¿Cómo se maneja los resultados de la evaluación docente desde la Dirección de Carrera?
5. ¿Qué acciones se toman si uno de los docentes es reincidente en obtener resultados negativos de la evaluación?
6. ¿Cómo mejorar la participación en la evaluación desde los actores (docentes/estudiantes)?
7. ¿Qué debería hacer la Universidad Politécnica Salesiana para plantear un programa de incentivos y/o mejoras para la evaluación del desempeño?

#### **Sugerencias o comentarios:**

8. ¿Cuál es su propuesta para mejorar la participación en la evaluación de los estudiantes?
9. ¿Cuál es su propuesta para mejorar la participación en la evaluación de los docentes?
10. ¿Qué componentes debemos aportar al instrumento de evaluación para mejorarlo?

### **Anexo 3. Formato de entrevista al coordinador académico**

#### **ENTREVISTA PARA COORDINADOR ACADÉMICO**

##### **Objetivo**

Identificar los actores y el manejo de los resultados de la Evaluación Docente en la Universidad Politécnica Salesiana por parte de la Coordinación Académica.

1. ¿Cómo concibe la Universidad Politécnica Salesiana la evaluación docente?
2. ¿Cuáles han sido las dificultades que se dan en el proceso de evaluación en los docentes?
3. ¿Cuáles han sido las dificultades que se dan en el proceso de evaluación en los estudiantes?
4. ¿Cómo se maneja los resultados de la evaluación docente desde la Coordinación Académica?
5. ¿Cómo mejorar la participación en la evaluación desde los actores (docentes/estudiantes)?
6. ¿Qué debería hacer la Universidad Politécnica Salesiana para plantear un programa de incentivos y/o mejoras para la evaluación del desempeño?

##### **Sugerencias o comentarios:**

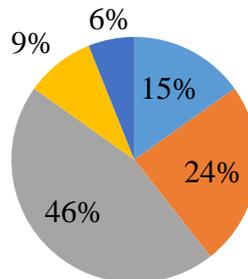
7. ¿Cuál es su propuesta para mejorar la participación en la evaluación de los estudiantes?
8. ¿Cuál es su propuesta para mejorar la participación en la evaluación de los docentes?
9. ¿Qué componentes debemos aportar al instrumento de evaluación para mejorarlo?

#### Anexo 4. Resultados de encuestas a estudiantes

### CARRERA DE INGENIERÍA ELECTRÓNICA

#### 1. ¿Cómo considera usted la Evaluación de Desempeño Docente?

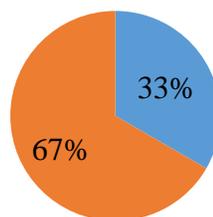
■ EXCELENTE ■ MUY BUENO ■ BUENO  
■ REGULAR ■ DEFICIENTE



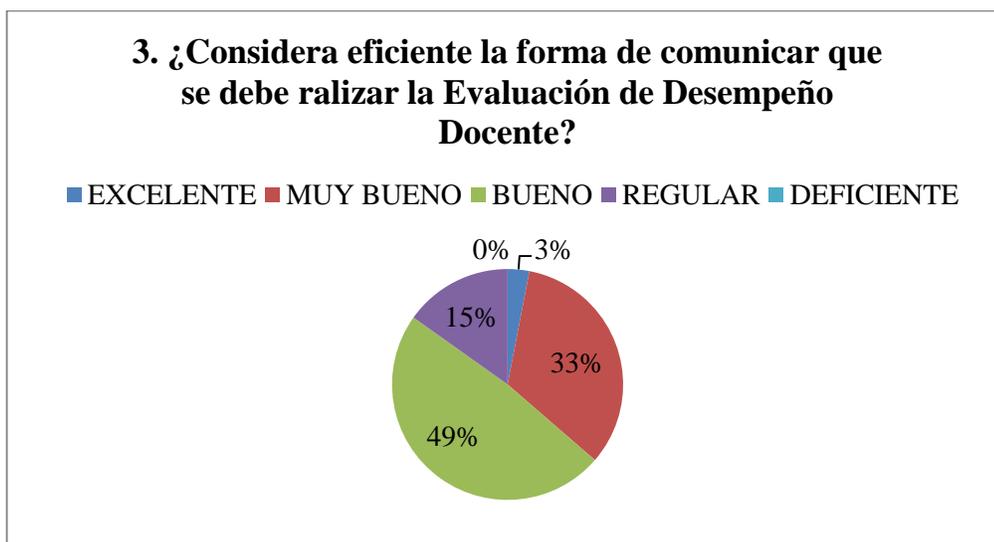
Según los datos conseguidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes de la carrera de Ing. Mecánica; obtuvimos como resultado que el 46% de los encuestados consideran que la evaluación del desempeño docente es buena y solo un 6% presenta una percepción de ella como deficiente.

#### 2. ¿Cree usted que se toman acciones correctivas en base a los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente?

■ SÍ ■ NO ■ SIN RESPUESTA

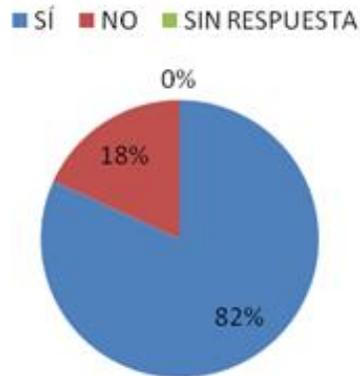


En cuanto a la creencia de si se toman medidas correctivas en base a los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente, el 67% de los estudiantes considera que esto no se da dentro de la institución, ya que la actitud y manera de impartir clases no es la adecuada, y mencionan también que no se evidencian cambios significativos después de realizar este proceso; y el 33% menciona que se evidencian cambios en la aplicación de actividades.



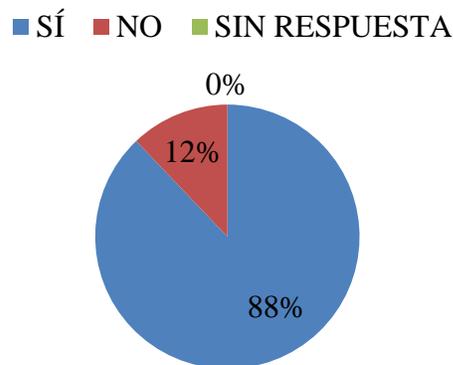
Respecto de la eficiencia en la forma de comunicar la proximidad de realizar la evaluación de desempeño, tenemos que el 49% de los estudiantes tiene la perspectiva de la comunicación de aplicar esta herramienta como buena; y el 3% de los encuestados, la catalogan como excelente. Evidenciándose de esta manera que en la carrera existe un grado muy alto de aceptación, ya que solo el 15% lo considera la comunicación como regular.

**4. ¿Está de acuerdo que la Evaluación de Desempeño Docente sea de carácter obligatorio?**



El 82% de los estudiantes está de acuerdo con que la evaluación del desempeño docente sea de carácter obligatorio, mientras que tan solo un 18% de los encuestados, presentan desacuerdo con su obligatoriedad.

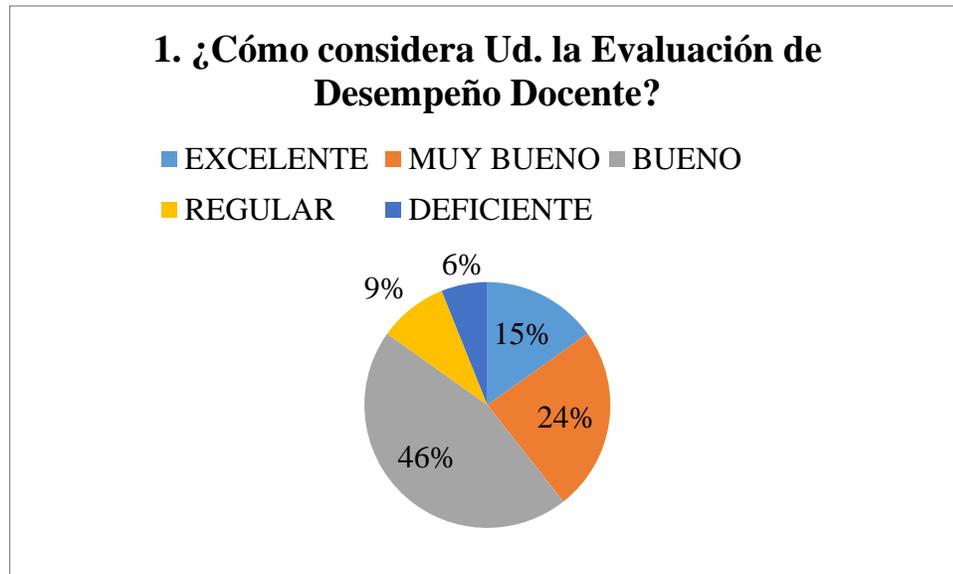
**5. ¿Considera que esta herramienta de evaluación es adecuada?**



El 88% de los estudiantes de la carrera de Ing. Mecánica, juzgan como adecuada la herramienta de Evaluación de Desempeño Docente, debido a que esta facilita que el estudiante pueda dar su criterio sin contar temor a represarías, pero haciéndole saber al

profesor los puntos que consideran inadecuados de sus clases; y el 12% de los estudiantes consideran que no, ya que su perspectiva es que los docentes no toman en cuenta sus opiniones como estudiantes.

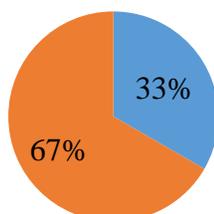
### CARRERA DE INGENIERÍA MECÁNICA



Según los datos conseguidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes de la carrera de Ing. Mecánica; obtuvimos como resultado que el 46% de los encuestados consideran que la evaluación del desempeño docente es buena y solo un 6% presenta una percepción de ella como deficiente, sin embargo entre estos porcentajes están respuestas como 9% que opina que es regular, 15% excelente y 24% muy bueno, lo que da a notar que hay una buena aceptación de la herramienta por parte de los estudiantes.

## 2. ¿Cree usted que se toman acciones correctivas en base a los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente?

■ SÍ ■ NO ■ SIN RESPUESTA

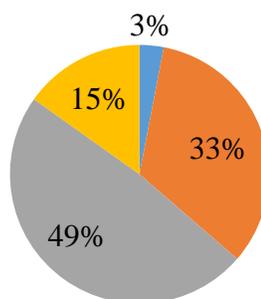


En cuanto a la creencia de si se toman medidas correctivas en base a los resultados de la evaluación del desempeño docente, el 67% de los estudiantes considera que esto no se da dentro de la institución, ya que la actitud y manera de impartir clases no es la adecuada, y mencionan también que no se evidencian cambios significativos después de realizar este proceso; y el 33% menciona que se evidencian cambios en la aplicación de actividades.

## 3. ¿Considera eficiente la forma de comunicar que se debe realizar la Evaluación de Desempeño Docente?

■ EXCELENTE ■ MUY BUENO ■ BUENO

■ REGULAR ■ DEFICIENTE



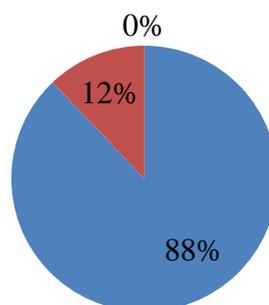
Respecto de la eficiencia en la forma de comunicar la proximidad de realizar la evaluación del desempeño, tenemos que el 49% de los estudiantes tiene la perspectiva de la comunicación de aplicar esta herramienta como buena; y el 3% de los encuestados, la catalogan como excelente. Evidenciándose de esta manera que en la carrera existe un grado muy alto de aceptación, ya que solo el 15% lo considera la comunicación como regular.



El 82% de los estudiantes está de acuerdo con que la evaluación del desempeño docente sea de carácter obligatorio, mientras que tan solo un 18% de los encuestados, presentan desacuerdo con su obligatoriedad.

### 5. ¿Considera que esta herramienta de evaluación es adecuada?

■ SÍ ■ NO ■ SIN RESPUESTA

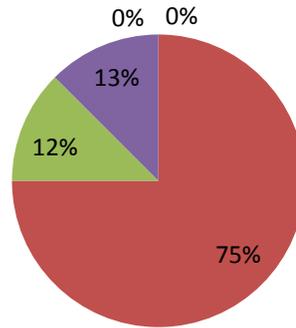


El 88% de los estudiantes de la carrera de Ing. Mecánica, juzgan como adecuada la herramienta de evaluación del desempeño docente, debido a que esta facilita que el estudiante pueda dar su criterio sin contar temor a represarías, pero haciéndole saber al profesor los puntos que consideran inadecuados de sus clases; y el 12% de los estudiantes consideran que no, ya que su perspectiva es que los docentes no toman en cuenta sus opiniones como estudiantes.

## CARRERA DE PEDAGOGÍA

### 1. ¿Cómo considera Ud. la Evaluación de Desempeño Docente?

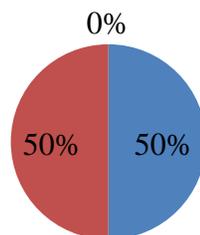
■ EXCELENTE ■ MUY BUENO ■ BUENO  
■ REGULAR ■ DEFICIENTE



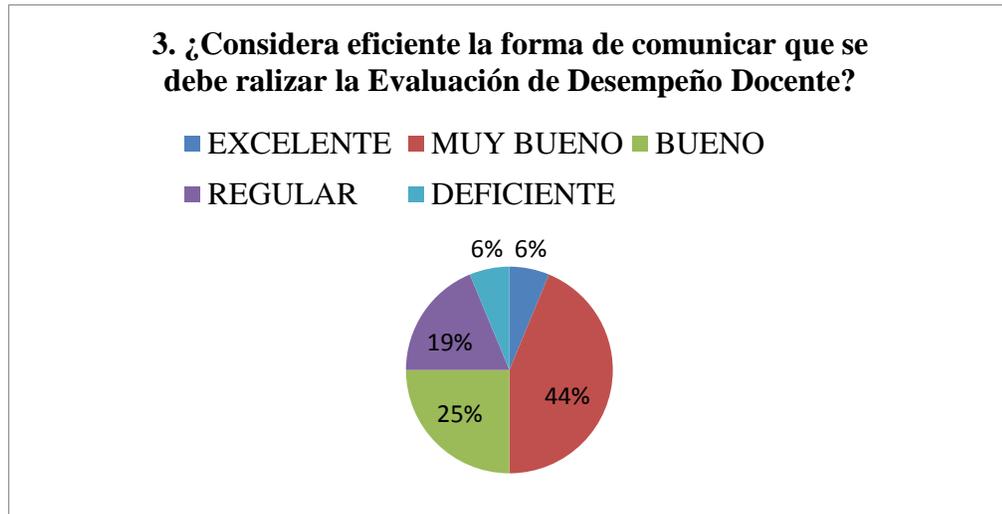
Los estudiantes de la carrera de pedagogía en un 75% consideran que la evaluación del desempeño es muy buena, seguido de un 13% que quiere decir regular y 12 % bueno, por lo tanto no se consideró ni excelente ni deficiente.

### 2. ¿Cree usted que se toman acciones correctivas en base a los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente?

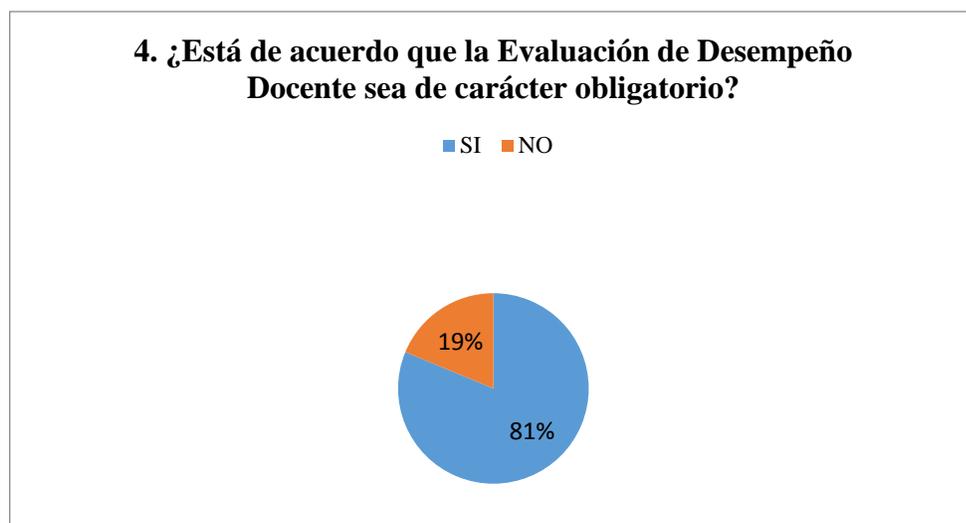
■ SI ■ NO ■



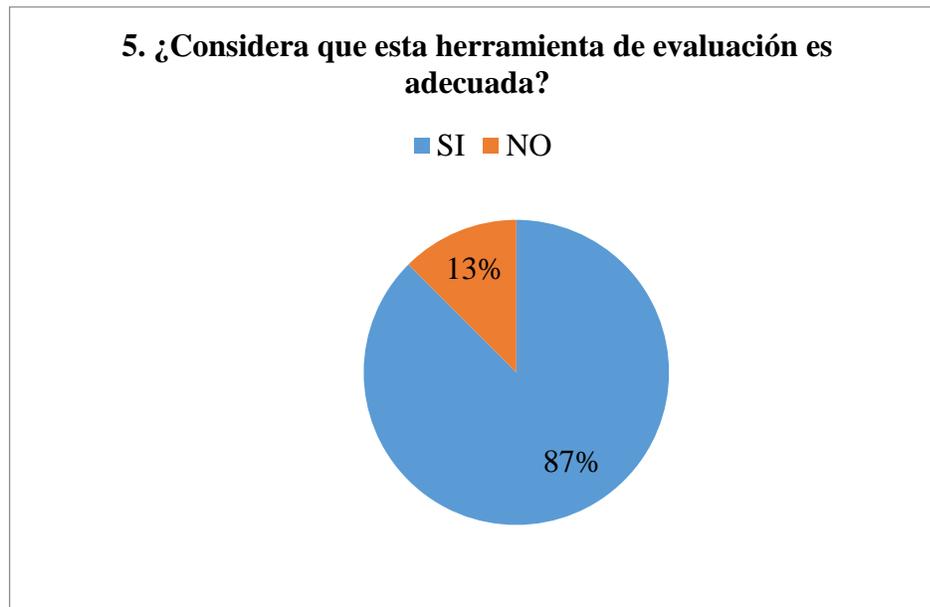
Respecto a tomar acciones correctivas en base a los resultados de la evaluación del desempeño, las respuestas son divididas por igual, es decir 50% creen que si se toman acciones correctivas y otro 50% creen que no hay dichas acciones.



En cuanto a la forma de comunicar que se debe realizar la evaluación del desempeño docente un 44% de los estudiantes indican que es muy bueno,

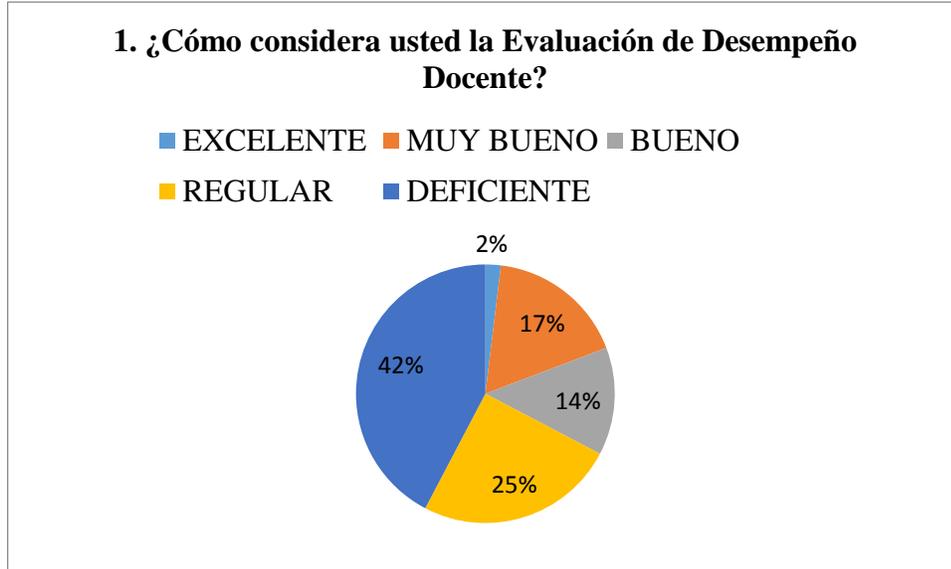


En su gran mayoría de la muestra de estudiantes, es decir el 81% están de acuerdo que la evaluación sea obligatoria, mientras que el 19% no están de acuerdo con esta consideración.

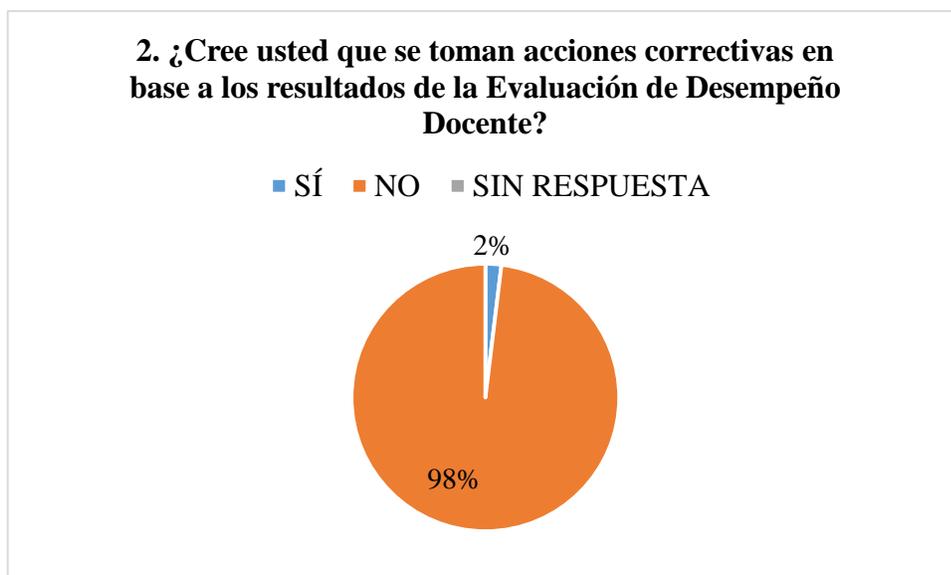


Los estudiantes de la carrera en un 87% consideran que la herramienta es apropiada ya que las preguntas son adecuadas y pueden opinar o emitir comentarios libremente sobre las falencias, fortalezas y desempeño de los docentes debido a que la evaluación es anónima. En cuanto al 13% restante su respuesta fue negativa puesto que opinan que dicha herramienta es extensa y principalmente no se toma en cuenta las recomendaciones que se realizan.

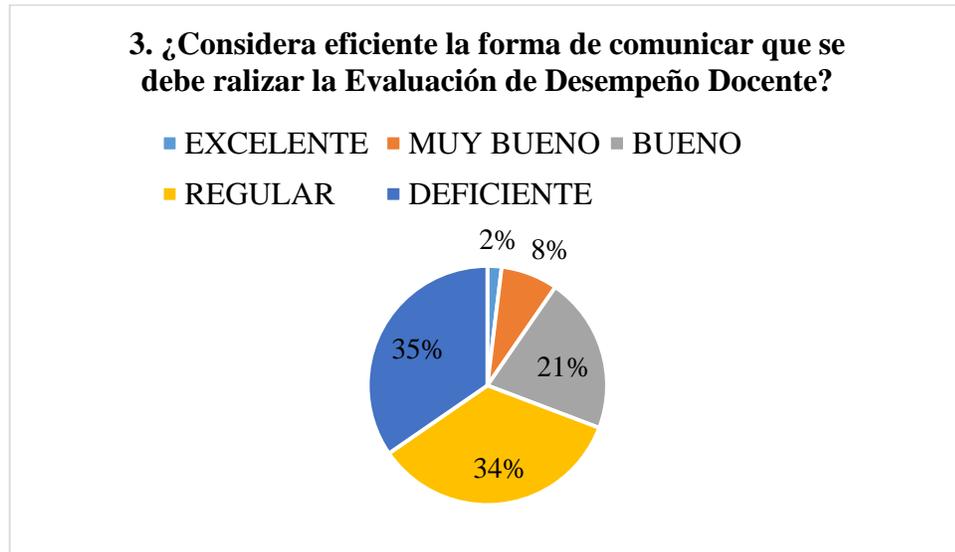
## CARRERA DE PSICOLOGÍA



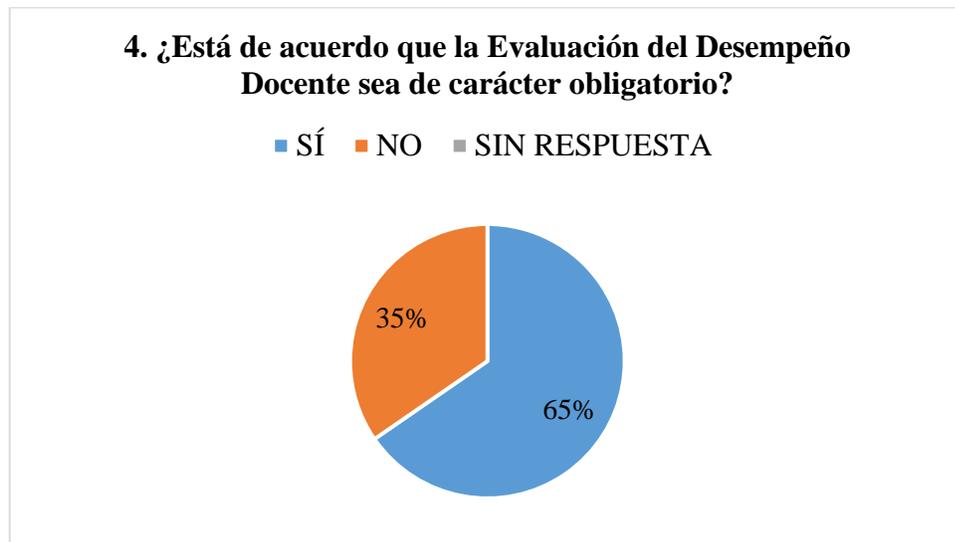
Según los datos conseguidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes de la carrera de Psicología; obtuvimos como resultado que el 42% de los encuestados consideran que la evaluación del desempeño docente es deficiente y solo un 2% presenta una aceptación favorable respecto a la aplicación de este instrumento.



En cuanto a la creencia de si se toman medidas correctivas en base a los resultados de la evaluación de desempeño docente, el 98% de los estudiantes considera que esto no se da dentro de la institución.



Respecto de la eficiencia en la forma de comunicar la proximidad de realizar la evaluación del desempeño, tenemos que el 35% de los estudiantes la considera deficiente y tan solo el 2% la catalogan como excelente.



El 65% de los estudiantes no está de acuerdo con que la evaluación del desempeño docente sea de carácter obligatorio, mientras que el 35% consideran adecuada su obligatoriedad.



El 56% de los estudiantes considera que la evaluación del desempeño docente no presenta ningún tipo de empeño en mejorar los puntos calificados como negativos; y el 44% que condirán que es una herramienta adecuada presentan como justificación el que se puede conocer os puntos a mejorar de cada maestro y tenerlos en cuenta para un posible cambio positivo.

## **Anexo 5. Encuesta aplicada a estudiantes**