

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## DIRECCIÓN DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

---

**TEMA:** “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL BAJO ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ACADÉMICO DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”

---

Trabajo de Investigación

Previa la obtención del Grado académico de Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa

Autor: Ing. Mg. Dag Jamarhold Bassantes Alarcón

Director: Dra. Mg. Zoila López Miller

Ambato – Ecuador

2013

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL BAJO ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ACADÉMICO DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”, presentado por Ing. Mg. Dag Jamarhold Bassantes Alarcón y conformado por: Dra. Mg. Carolina San Lucas Solórzano, Dra. Mg. Rocío Núñez López, Dra. Mg. Tannya Paredes Chiluisa, Miembros del Tribunal, Dra. Mg. Zoila López Miller Directora del trabajo de investigación y Presidido por Ing. Mg. Juan Garcés Chávez Presidente del Tribunal y Director de Posgrado, una vez escuchada la defensa oral el tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....  
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
Presidente del Tribunal de Defensa

.....  
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
Director de Posgrado

.....  
Dra. Mg. Zoila López Miller  
Directora del Trabajo de Investigación

.....  
Dra. Mg. Carolina San Lucas Solórzano  
Miembro del Tribunal

.....  
Dra. Mg. Rocío Núñez López  
Miembro del Tribunal

.....  
Dra. Mg. Tannya Paredes Chiluisa  
Miembro del Tribunal

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y criterios emitidos en el trabajo de investigación con el tema “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL BAJO ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ACADÉMICO DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”, nos corresponde exclusivamente a Ing. Mg. Dag Jamarhold Bassantes Alarcón, Autor, Dra. Mg. Zoila López, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

.....  
Ing. Mg. Dag Jamarhold Bassantes Alarcón

**AUTOR**

.....  
Dra. Mg. Zoila López Miller

**DIRECTORA**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las reglamentaciones de la Universidad.

.....

Ing. Mg. Dag Jamarhold Bassantes Alarcón

C.C. 1708051022

## **DEDICATORIA**

A MI FAMILIA

Jamarhold

Ambato - 2013

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincero agradecimiento a todos los profesionales que participaron en calidad de Tutores en los módulos dictados en el programa de maestría.

Jamarhold

## ÍNDICE

Portada	i
Al Consejo de Posgrado de la UTA	ii
Autoría de la investigación	iii
Derechos de Autor	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xvii
Índice de gráficos	xix
Índice de anexos	xix
Resumen	xxi
Summary	xxii
Introducción	1
CAPÍTULO I	
1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1 Tema de investigación	2
1.2 Planteamiento de problema	2
1.2.1 Contextualización	2
1.2.2 Análisis crítico	6
1.2.3 Prognosis	8
1.2.4 Formulación del problema	8
1.2.5 Preguntas directrices	8
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación	8
1.3 Objetivo	9
1.3.1 General	9
1.3.2 Específicos	9
1.4 Justificación	9

CAPÍTULO II	
2 MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes Investigativos	11
2.2 Fundamentación Filosófica	13
2.2.1 Fundamentación Psicopedagógica	13
2.2.2 Fundamentación Sociológica	14
2.3 Fundamentación Legal	14
2.4 Categorías fundamentales	16
2.4.1 Gráficos de inclusión interrelacionados (gráfica N° 2.1)	16
2.4.2 Variable Independiente (gráfica N° 2.2)	17
2.4.3 Variable Dependiente (gráfica N° 2.3)	18
2.5 Fundamentación Teórica	19
2.5.1 Fundamentación Teórica de Evaluación de Desempeño bajo enfoque por Competencias	19
Evaluación Educativa	19
Evaluación de aprendizajes	19
Tendencias de la evaluación	20
Evaluación del desempeño docente	21
Las actitudes de los Profesores y la Evaluación del Desempeño Docente	25
Evaluación del desempeño bajo enfoque por competencias	27
Definición de Modelo Pedagógico	27
Modelo	27
Modelo pedagógico	28
Modelo Pedagógico Tradicional (Academicista)	29
Modelo Conductista	29
Modelo Romántico	29
Modelo Cognitivo (Constructivista)	29
Modelo Pedagógico Social-Cognitivo	29
Silabo	30
Competencias docentes	31
Propuestas de Competencias Docentes	44
Criterios para orientar la evaluación de las competencias docentes	47



Evaluación Docente	52
Autoevaluación	53
Coevaluación	53
Heteroevaluación	53
Reglamento de Evaluación Docente	53
2.5.2 Fundamentación Teórica de Desarrollo Académico	54
Calidad de la Educación	54
Desempeño Docente	56
Desarrollo Académico	57
Desarrollo académico en la Educación Superior	58
Capacitación	59
Formación profesional	59
2.6 Hipótesis	59
2.7 Señalamiento de Variables	59
2.7.1 Variable Independiente	59
2.7.2 Variable Dependiente	59
CAPÍTULO III	
3 METODOLOGÍA	60
3.1 Enfoque	60
3.2 Modalidad de la Investigación	60
3.2.1 Investigación de Campo	60
3.2.2 Investigación Bibliográfica – Documental	60
3.3 Tipos de Investigación	61
3.3.1 Investigación Exploratoria	61
3.3.2 Investigación Descriptiva	61
3.3.3 Investigación Correlacional	61
3.3.4 Investigación Explicativa	61
3.4 Población y Muestra	62
3.5 Operacionalización de variables	63
3.6 Técnicas e Instrumentos	66
3.7 Plan de Procesamiento de la Información	67

3.7.1 Revisión y codificación de la información	67
Tabulación de la información	67
Análisis e interpretación de datos	67

#### CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS Y COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	68
4.1 Análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la encuesta a docentes del ITSA.	68
4.2 Análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la encuesta a estudiantes del ITSA.	79
4.3 Análisis e interpretación de los resultados de las entrevistas a las Autoridades Académicas del ITSA.	89
Encuesta realizada al Vicerrector del ITSA	89
Encuesta realizada a los Directores de Carrera	91
Encuesta realizada al Asesor Educativo	93
Resumen del análisis de resultados de las encuestas	95
4.4 Comprobación de la Hipótesis	95
4.4.1 Planteamiento de la Hipótesis	95
Modelo Lógico	95
Hipótesis Nula	95
Hipótesis Alterna	95
Modelo Matemático	96
Modelo Estadístico	96
Prueba de Hipótesis	96
Regla de decisión	96
4.4.2 Prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado	97
Decisión estadística	98
Representación gráfica	98

CAPÍTULO V	
5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
5.1 Conclusiones	99
5.2 Recomendaciones	100
CAPÍTULO VI	
6 PROPUESTA	100
Tema	100
6.1 Datos Informativos	101
6.2 Antecedentes	101
6.3 Justificación	102
6.4 Objetivos	103
6.4.1 Objetivo General	103
6.4.2 Objetivos Específicos	103
6.5 Análisis de Factibilidad	103
6.6 Fundamentación Teórica	104
6.6.1 Modelos de Universidad y formación del profesorado	104
El modelo docente	105
El modelo profesional	106
El modelo científico o investigador	106
El modelo educativo	107
6.6.2 Desarrollo profesional del docente de nivel superior	108
6.6.3 Modelos de Evaluación Docente en Educación Superior	109
La evaluación centrada en la formación y el conocimiento del docente	109
La evaluación centrada en el conocimiento y las actuaciones del docente en el aula y en la institución	109
La evaluación centrada en el desempeño por competencias del docente en el sitio de trabajo a partir de su saber	109
6.6.4 Funciones de la evaluación docente	110
Retroinformación	110
Reforzamiento	110
Toma de decisiones	111

Autoconciencia	111
Comprensión	111
Calidad docente	111
Interés	111
Profundidad y rigor	111
Formación	111
Coherencia	111
6.6.5 Características de la evaluación docente por competencias	111
6.7 Metodología operativa	112
6.7.1 Evaluación del desempeño docente en el ITSA	112
6.7.2 Análisis Situacional	113
6.7.3 Capacitación del personal docente	113
6.7.4 Propuesta de evaluación por competencias para Docentes del ITSA	114
6.7.4.1 Objetivos de la propuesta	114
6.7.4.2 Perfil del docente del ITSA	115
Las Competencias Pedagógicas	115
Las Competencias Institucionales	115
Las Competencias Técnicas	115
Las Competencias Personales	115
Ejes del Perfil Docente	116
Eje del Saber	117
Eje del Ser	119
Eje del Hacer	122
El docente del ITSA deberá poseer	126
6.7.4.3 Instrumentos para la evaluación docente	128
Instrumentos para la Evaluación Pedagógica	128
Instrumentos para la Evaluación Estudiantil	131
Instrumentos para la Evaluación Administrativa	135
Instrumentos para la Coevaluación	137
Instrumentos para la Autoevaluación	140
6.7.5 Instrumentos para la evaluación por competencias del personal docente del ITSA	143

6.7.5.1 Porcentajes de evaluación de las competencias del docente del ITSA	143
6.7.5.2 Traslación de Competencias a la Fase Evaluativa	144
Instrumento de Evaluación Pedagógica	145
Instrumento de Evaluación Estudiantil	147
Instrumento de Evaluación Administrativa	149
Instrumento de Coevaluación	151
Instrumento de Autoevaluación	153
6.7.6 Estrategias para la implementación del Sistema de Evaluación	
Docente por Competencias en el ITSA	155
6.7.6.1 Objetivos	156
6.7.6.2 Tipos de evaluación a aplicarse	156
6.7.6.3 Participantes en el Sistema de Evaluación Docente	157
6.7.6.4 Escala de evaluación	159
6.7.6.5 Calificación Final	159
6.7.6.6 Resultados	159
6.7.6.7 Decisiones a tomar	160
6.7.6.8 Apreciación final de los docentes	161
6.8 Marco administrativo de la propuesta	162
6.9 Evaluación de la propuesta	165
BIBLIOGRAFÍA	166
ANEXOS	168

## ÍNDICE DE TABLAS

2.1 Tendencias de la evaluación	20
2.2 Categorías de competencias básicas	35
2.3 Competencias laborales	37
2.4 Principios para el aprendizaje	40
2.5 Competencias docentes	45
2.6 Evaluación por competencias docentes	48
3.1 Informantes	62
3.2 Muestra	63
3.3 Variable independiente	64
3.4 Variable independiente	65
3.5 Técnicas e instrumentos	66
4.3.1 Directores de Carrera	91
4.4.1 Frecuencias observadas	97
4.4.2 Frecuencias esperadas	97
4.4.3 Cálculo de $X^2$ c	97
6.1 Ejes considerados en el perfil del docente del ITSA	127
6.2 Competencias Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales	128
6.3 Competencias Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales	131
6.4 Competencias Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales	135
6.5 Competencias Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales	137
6.6 Competencias Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales	140
6.7 Escala de evaluación	159
6.8 Ponderación de porcentajes	159
6.9 Evaluación final: Cualitativa y Cuantitativa	160
6.10 Recurso humano	162
6.11 Recursos Tecnológicos	162
6.12 Recursos Materiales	162
6.13 Recursos Económicos	163
6.14 Plan operativo	163
6.15 Plan administrativo	163

6.16 Plan de ejecución	164
6.17 Cronograma de actividades	164
6.18 Evaluación de la propuesta	164

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Árbol de problemas	6
Categorías fundamentales	16
Variable independiente	17
Variable dependiente	18
Campana de Gauss	98
Porcentaje de evaluación	143
Traslación de competencias	144



## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Ficha de observación	169
Anexo 2. Entrevista a Autoridades Académicas del ITSA	170
Anexo 3. Encuesta dirigida a docentes del ITSA	171
Anexo 4. Encuesta dirigida a Discentes del ITSA	173
Anexo 5. Instructivo para la Evaluación de Personal Docente	175
Anexo 6. Informe de evaluación docente	202

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
DIRECCIÓN DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA  
“EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL BAJO ENFOQUE POR  
COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO ACADÉMICO  
DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
AERONÁUTICO DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”

Autor: Ing. Mg. Dag Jamarhold Bassantes Alarcón

Directora: Dra. Mg. Zoila López Miller

Fecha: 02 – julio - 2013

### **RESUMEN EJECUTIVO**

El Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico es un centro educativo de nivel superior, ubicado en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Su oferta académica es de tecnología en las carreras: Mecánica Aeronáutica con menciones en Motores y Aviones, Electrónica con mención en Instrumentación y Aviónica, Logística y Transporte, Telemática y Ciencias de la Seguridad con mención Seguridad Aérea y Terrestre. El cuerpo docente está conformado por profesionales en distintas áreas de ciencia y tecnología, su formación docente se ha desarrollado básicamente en forma experiencial en el aula con los estudiantes, han asistido a seminarios de capacitación pedagógica promovidos por la institución. Estos seminarios se encuentran programados en el Plan de Capacitación anual; sin embargo, esta programación poco contempla las recomendaciones expresadas en el informe de los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación Docente. El Instituto al interior de su reglamentación cuenta con un Instructivo de Evaluación Docente, el cual por su propia estructura es aplicado e interpretados sus resultados en forma subjetiva por las el Vicerrector quien aprueba el informe.

**Descriptor:** Evaluación, desempeño, competencias, calidad, modelo educativo.

**TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO**  
**GRADUATE ADDRESS**  
**MASTER OF EDUCATION CURRICULUM AND ASSESSMENT**

"PROFESSIONAL PERFORMANCE EVALUATION APPROACH UNDER  
COMPETITION AND ITS INFLUENCE ON THE ACADEMIC  
DEVELOPMENT INSTITUTE OF TECHNOLOGY FACULTY OF AVIATION  
TOP CITY LATACUNGA"

Author: Ing. Mg. Dag Jamarhold Bassantes Alarcón

Directed by Dr. Mg. Zoila Lopez Miller

Date: 02 - July – 2013

**ABSTRACT**

The Aeronautical Technological Institute is a top-level school located in the city of Latacunga, Cotopaxi Province. Your offer is technology academic careers: Mechanical with mentions Aeronautics and Aircraft Engines, Electronics with specialization in Instrumentation and Avionics, Logistics and Transport, Telematics and Safety Sciences and Terrestrial Aviation Safety mention. The faculty is comprised of professionals in different areas of science and technology, its teacher training has been developed basically experientially in the classroom with students, attended teacher training seminars sponsored by the institution. These seminars are scheduled in the Annual Training Plan, but this little programming includes the recommendations made in the report of the results of the Teacher Evaluation Process. The Institute within its regulation has a Teacher Evaluation Instructions, which by its very structure is applied have interpreted their results subjectively by the Vice President who is responsible for approving the final report of the evaluation.

Descriptors: Evaluation, performance, competence, quality, educational model.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado bajo el paradigma crítico propositivo, en él se realiza un análisis del desempeño del personal docente del ITSA. En base a investigación documental, entrevistas y encuestas se estructuró el marco teórico, para tener un conocimiento del problema y establecer las categorías fundamentales que servirán de parámetros en la recolección de información necesaria para la elaboración de una propuesta alternativa de evaluación del desempeño bajo enfoque por competencias del personal docente de la institución. Una vez establecida la metodología de trabajo se elaboraron los instrumentos adecuados para la recopilación de la información en libros, documentos, revistas, módulos y páginas de internet, que permiten cualificar las competencias docentes, para de esta manera emitir conclusiones y recomendaciones. El investigador considerando las conclusiones establecidas, propone un sistema de evaluación de desempeño del personal docente bajo enfoque por competencias capaz de garantizar el la correcta evaluación, el debido desarrollo del proceso y las acciones tendientes a la mejora continua lo que realzará la calidad de la educación ofertada por la institución.

En el desarrollo del informe final del presente trabajo de investigación, en el primer capítulo se identifica el problema, se plantean los objetivos y su justificación; en el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico referencial sobre el cual se fundamenta le investigación, en el Tercer capítulo se desarrolla la metodología, en el cuarto capítulos se analiza e interpretan los resultados y se comprueba la hipótesis, en el quinto capítulo constan las conclusiones y recomendaciones y finalmente en el capítulo sexto se presenta la propuesta por el investigador.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN**

“Evaluación del Desempeño bajo enfoque por Competencias y su Influencia en el desarrollo académico del personal docente del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico “ITSA” de la ciudad de Latacunga en el período marzo – agosto 2012”.

#### **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **1.2.1 Contextualización**

La temática sobre la calidad en la educación revela un amplio espectro de estudios y actividades tendientes a mejorar las condiciones en que se desarrolla el proceso enseñanza – aprendizaje. La literatura en este campo habla sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los estudiantes y con elementos de su desarrollo personal.

El sistema educativo en diferentes países realiza esfuerzos por mejorar la calidad de la educación, una de las variables identificadas como determinantes que influyen directamente para el logro significativo de la gestión escolar es “el desempeño profesional del docente”.

Por la función social que realizan los docentes, están sometidos continuamente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. “Las valoraciones y opiniones que se evidencian sobre su influencia en la calidad educativa, independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema educativo, pueden dar lugar a situaciones de confusión, contradicciones y a un alto nivel de subjetivismo, que en ocasiones pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes” (*Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente,*

*Ponencia presentada por Cuba, Héctor Valdés Veloz, Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000. <http://www.oei.es/de/rifad03.htm>.)*

La evaluación comprende un espacio de análisis y reflexión que permite establecer direccionamientos que promueven la mejora continua del que hacer educativo, para este efecto se requiere de la aportación crítica y propositiva de los actores del sistema educativo. Ésta debe realizarse al interior de un marco dialógico con un grado de rigurosidad estructurado mediante el análisis de funciones, ámbitos y criterios propuestos por el organismo evaluador; a su vez, no debe poseer carácter punitivo sino propender al desarrollo profesional de los docentes.

Actualmente existe un cierto consenso en tanto a la idea de que el éxito o fracaso de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes; en razón, a que la actualización de los planes de estudio y de las carreras profesiones que conforman la oferta académica de las instituciones de educación en función de las exigencias del mercado laboral; así, como la implementación de medios de enseñanza en base a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. En tal razón, muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño.

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

En el Ecuador, a partir del año 2008 mediante la promulgación de la Constitución de la República se marca el ícono de inicio de corresponsabilidad del proceso de evaluación del sistema educativo nacional. En la Ley Orgánica de Educación Superior “LOES” del 12 de octubre del 2008, se formaliza el proceso de

evaluación y acreditación de la educación superior, para este efecto las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Educación Superior, deben en un periodo no mayor a cinco años ser evaluadas y acreditadas por los organismos rectores del sistema de la educación superior.

En el Art. 151 de la LOES se establece que los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en esta 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.

El Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico “ITSA” tiene su génesis en la Escuela de Especialidades que posteriormente se transforma en Escuela Técnica Aeronáutica y luego en Escuela Técnica de la Fuerza Aérea, pensando de manera exclusiva en el desarrollo institucional; capacitando y profesionalizando a treinta y siete promociones. El Instituto se crea mediante acuerdo Ministerial No. 3237 del 8 de noviembre de 1999, con Registro Institucional en el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP, actual Consejo de Educación Superior CES) número: 05-003, del 22 de septiembre del año 2000. En la Orden General número 032 del 15 de Noviembre de 1999 de la Fuerza Aérea Ecuatoriana se establece el funcionamiento de ésta entidad educativa. Además cuenta con el Certificado de habilitación RDAC parte 147, Certificado No. ETMA-001-ITSA con fecha de emisión 29 de julio del 2004, constituyéndose en el único Instituto Aeronáutico a nivel local, provincial y regional.

El Instituto oferta sus carreras en la modalidad Presencial y Semipresencial, siendo esta última aprobada el 16 de enero del 2007 mediante acuerdo 355 del CONESUP.

Las carreras que conforman su oferta académica son:

- Electrónica
  - Mención: Instrumentación y Aviónica
- Logística y Transporte

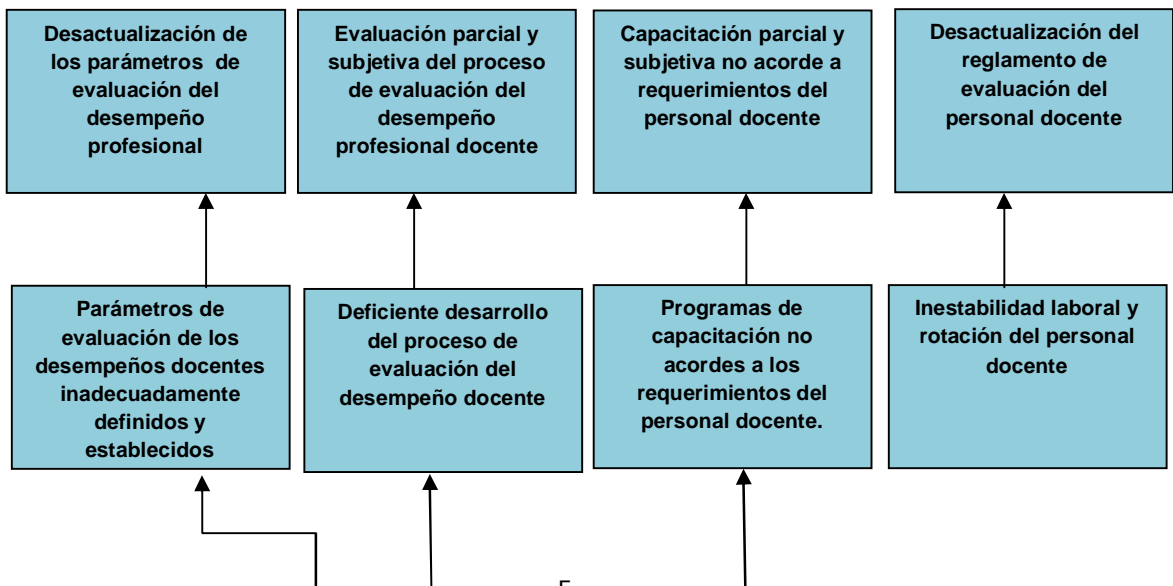
- Ciencias de la Seguridad
  - Mención: Aérea y Terrestre
- Telemática
- Mecánica Aeronáutica
  - Mención: Motores
  - Mención: Aviones

El ITSA, en su reglamentación interna cuenta con el correspondiente Instructivo de Evaluación Docente, en el que se contempla el proceso de evaluación del personal docente en tres etapas básicas: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación. Este proceso de evaluación se fundamenta en el análisis de logros alcanzados y de cumplimiento de actividades, sin considerar objetivamente el desempeño docente bajo un enfoque de análisis de las competencias docentes de los profesionales contratados en calidad de profesores por la institución.

### 1.2.2 Análisis Crítico

*Árbol de problemas.*

#### **EFEKTOS:**





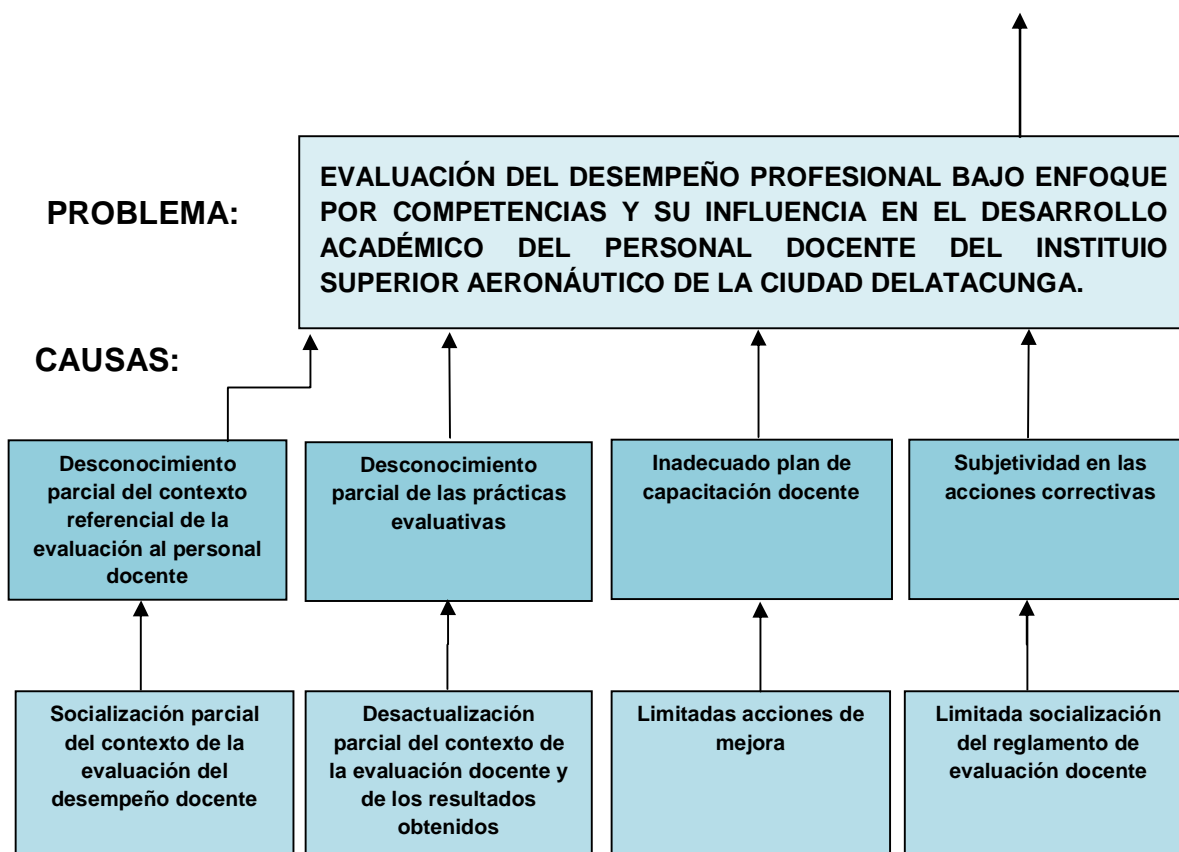


Gráfico N° 1.1. Árbol de problemas

En base a lo contextualizado, cabe cuestionarse: ¿cuál es el origen del problema, las causas, los efectos y las consecuencias?. Si se analizan cada una de las causas y se relacionan con sus efectos, entonces se podrá comprender la esencia del problema.

- *Desconocimiento parcial del contexto referencial de la evaluación al personal docente - Parámetros de evaluación de los desempeños docentes inadecuadamente definidos y establecidos.-* No se ha socializado el marco contextual que demarca el proceso de evaluación del profesorado al igual que los indicadores no se han establecido bajo consenso de la totalidad de los miembros que conforman la comisión de evaluación docente.
- *Desconocimiento parcial de las prácticas evaluativas - Deficiente desarrollo del proceso de evaluación del desempeño docente.-* El proceso de evaluación en base al reglamento correspondiente se lo debe realizar en el segundo parcial, sin embargo, generalmente se lo realiza al término de

tercer parcial y de manera desorganizada en razón a que es muy poca la colaboración de las personas que conforman la Comisión de Evaluación.

- *Inadecuado plan de capacitación docente - Programas de capacitación no acordes a los requerimientos del personal docente.*- Sobre la base de los resultados de la evaluación del profesorado se debe establecer las necesidades de capacitación, no obstante, en el Departamento de Recursos Humanos se establece el Plan de Capacitación sin considerar los resultados de obtenidos en el desarrollo del proceso en mención.
- *Subjetividad en las acciones correctivas - Inestabilidad laboral y rotación del personal docente.*- El personal docente al inicio de cada semestre debe asistir a un seminario taller o curso de capacitación pedagógica, sin embargo el personal docente bajo contrato de servicios profesionales a tiempo parcial, en base a los resultados obtenidos en su evaluación no son renovados sus contratos.

### **1.2.3 Prognosis**

Al no establecerse con claridad las competencias mínimas necesarias que los docentes deben desarrollar al interior del aula y bajo la subjetividad de libertad de cátedra el profesorado seguirá haciendo uso inadecuado de estrategias metodologías y técnicas educativas, así por ejemplo, la utilización de reproductor multimedia para la proyección y lectura de día positivas por parte de los docentes y estudiantes.

De no reestructurarse la evaluación de desempeño profesional docente, se continuará realizando una evaluación subjetiva, socializada parcialmente, con rotación y renovación del personal, generando una disminución significativa de la calidad educativa de la institución.

### **1.2.4 Formulación del Problema**

¿Cómo incide la evaluación del desempeño profesional bajo enfoque por Competencias en el desarrollo académico del personal docente del ITSA?

### 1.2.5 Preguntas Directrices

- ¿El Instituto cuenta con un reglamento o instructivo de evaluación docente debidamente socializado, que contemple la evaluación de las competencias docentes que deben desarrollar los profesores en el aula?
- ¿La Institución cuenta con planes de capacitación que promuevan el mejoramiento de las competencias docentes de sus profesores?
- ¿Cuáles son las competencias docentes a ser evaluadas, que permitan una mejora significativa en la calidad de la educación?

### 1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

- Campo: Educación.
- Áreas: Evaluación Educativa.
- Aspecto: Evaluación Docente.

**Delimitación Espacial.-** Esta investigación se la realizó en el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, cuya sede se ubica en la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

**Delimitación Temporal.-** Este problema se estudió, en el período académico marzo – agosto 2012.

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de la evaluación del desempeño bajo enfoque por competencias en el desarrollo académico del personal docente del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico ITSA.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar si el Instituto cuenta con un reglamento o instructivo de evaluación docente debidamente socializado, que contemple la evaluación de las competencias docentes que deben desarrollar los profesores en el aula.

Identificar si la Institución cuenta con planes de capacitación que promuevan el mejoramiento de las competencias docentes de sus profesores.

Diseñar alternativas de solución a la problemática planteada.

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

Considerando que la mejora continua de la calidad educativa demanda que el proceso educativo sea evaluado frecuentemente a fin de determinar su progreso en relación a estándares de calidad y establecer acciones tendientes a alcanzar la excelencia educativa; es fundamental evaluar el desempeño profesional de los profesores en tanto a sus competencias docentes en razón a que influyen directamente en la calidad de la educación que entregan las instituciones a sus estudiantes.

El proceso educativo es dinámico y se actualiza día a día, las políticas académicas institucionales deben ser también dinámicas y adaptativas a las estrategias y tecnologías educativas para facilitar al educando condiciones de formación profesional competitiva en el mercado laboral.

La evaluación del desempeño profesional docente bajo enfoque por competencias propende a lograr una panorámica de la condición del ejercicio y desarrollo aular de los profesores para potenciar el logro de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes mediante la aplicación de estrategias, metodologías y técnicas activas de enseñanza, directamente articuladas con las competencias docentes para asegurar la calidad de los procesos académicos que enmarcan la oferta académica del ITSA.

Lo mencionado justifica el desarrollo del presente trabajo de investigación que permitirá establecer la relación e influencia de la evaluación del desempeño

docente bajo enfoque por competencias en el ámbito académico del personal docente del ITSA.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

En el desarrollo de la investigación bibliográfica se ha encontrado en la Biblioteca del Centro de Estudios de Posgrado “CEPOS” y de la Facultad de Ciencias Humanas de la UTA varias tesis que hacen referencia de manera directa o indirecta sobre el tema de la presente investigación, como las que se detallan a continuación:

MANOBANDA M. Tema: “La evaluación y el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010”.

#### **OBJETIVO**

Determinar la incidencia de la evaluación en el desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010.

#### **CONCLUSIÓN**

A través del fortalecimiento profesional docente se comprende con mayor plenitud el compromiso con los estudiantes y con la sociedad a la cual sirve y brinda al estudiante la oportunidad de obtener conocimientos y desarrollar destrezas que le ayuden a prepararse para un empleo productivo y un servicio provechoso para la sociedad a la que pertenece.

ABRIL J. Tema: “Evaluación del desempeño profesional docente y su incidencia en la actividad laboral de los egresados de la Escuela de Diseño Industrial de la PUCE sede Ambato en el período 2006 - 2007”.

#### **OBJETIVO**

Determinar la incidencia de la evaluación del desempeño profesional docente, y su incidencia en la actividad laboral de los egresados de la Escuela de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

#### **CONCLUSIÓN.**

En la Escuela de Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Católica no existe un sistema de evaluación del desempeño profesional docente adecuado, lo que no permite tener una organización coherente y un seguimiento.

GARCÍA I. Tema: “Evaluación del desempeño académico del docente y su influencia en la calidad de la educación en el Instituto Técnico Superior Guaranda durante el período 2008 - 2009”.

#### **OBJETIVO**

Determinar la Evaluación al Docente, para mejorar la Calidad de la Educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior “Guaranda” en el año lectivo 2008 - 2009.

#### **CONCLUSIÓN.**

En el Instituto Tecnológico Superior Guaranda si se cumple con lo dispuesto en la Ley de Educación de evaluar al docente para tomar decisiones a favor de la enseñanza aprendizaje, sin embargo esta evaluación, no es sistemática, faltan instrumentos técnicos y no existen informes finales.

MONTESDEOCA C. Tema: “Incidencia de la evaluación del desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa Milton Reyes de La ciudad de Riobamba de la provincia de Chimborazo durante el primer trimestre del año lectivo 2007 - 2008”.

#### **OBJETIVO**

Investigar la relación entre la evaluación al desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes.

#### **CONCLUSIÓN.**

Los docentes de la Unidad Educativa Milton Reyes, no utilizan metodologías participativas, y elaboran sus currículos sin considerar las características del contexto, no hacen un real seguimiento del aprendizaje de los alumnos, ni promueven aprendizajes significativos en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje demostrando así que no cumplen eficientemente sus funciones.

## **2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

La presente investigación se enmarca en el *Paradigma Crítico* Propositivo en tanto que se proyecta a realizar un análisis del proceso de evaluación del desempeño profesional docente del cuerpo de profesores del ITSA, bajo la perspectiva de cambiar una evaluación de logros alcanzados y de cumplimiento de actividades por una evaluación bajo enfoque de competencias de manera crítica, objetiva y participativa, basada en valores, en beneficio del desarrollo profesional docente.

### **2.2.1 Fundamentación psicopedagógica.**

La enseñanza en del ITSA, es pedagógica y se integra con el medio en que se desarrolla, existiendo una relación estrecha entre los pares didácticos, específicamente en la relación Maestro-Alumno, donde la planificación, la búsqueda de estímulos, la verificación de conocimientos, la evaluación y la retroalimentación conllevan a satisfacer los aspectos psicopedagógicos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, que propicie la obtención de un producto final de entes que tengan conocimientos suficientes, criticidad, creatividad y sobre todo independientemente pensantes.

Esta estrecha relación debe ser evaluada de manera crítica con la finalidad de mejora continua de las competencias docentes de los maestros. Las teorías psicopedagógicas que sustentan esta investigación con el constructivismo social están enmarcadas dentro del desarrollo del individuo tanto humano, cognitivo, físico y psicomotriz, en que el docente desarrolla contenidos con estructuración lógica, que pueden ser aprendidos de modo significativo como lo sostiene David Ausubel.

### **2.2.2 Fundamentación Sociológica.**

Los docentes cumplen una función social de relevante importancia, la calidad de la educación está relacionada directamente con su desempeño profesional. En tal razón es evaluado continuamente por todos quienes de manera directa o indirecta se benefician de su actividad. Las valoraciones y opiniones que evidencian su influencia en la calidad educativa independientemente de la voluntad de los



distintos factores que intervienen en el sistema educativo, son el resultado de un análisis crítico de su desempeño en el aula en base a sus competencias docentes.

La evaluación del personal docente constituye un rol importante, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

### **2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

La Ley Orgánica de Educación Superior “LOES”, Título VIII, Capítulo II PERSONAL ACADÉMICO, Art. 151 textualmente establece:

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

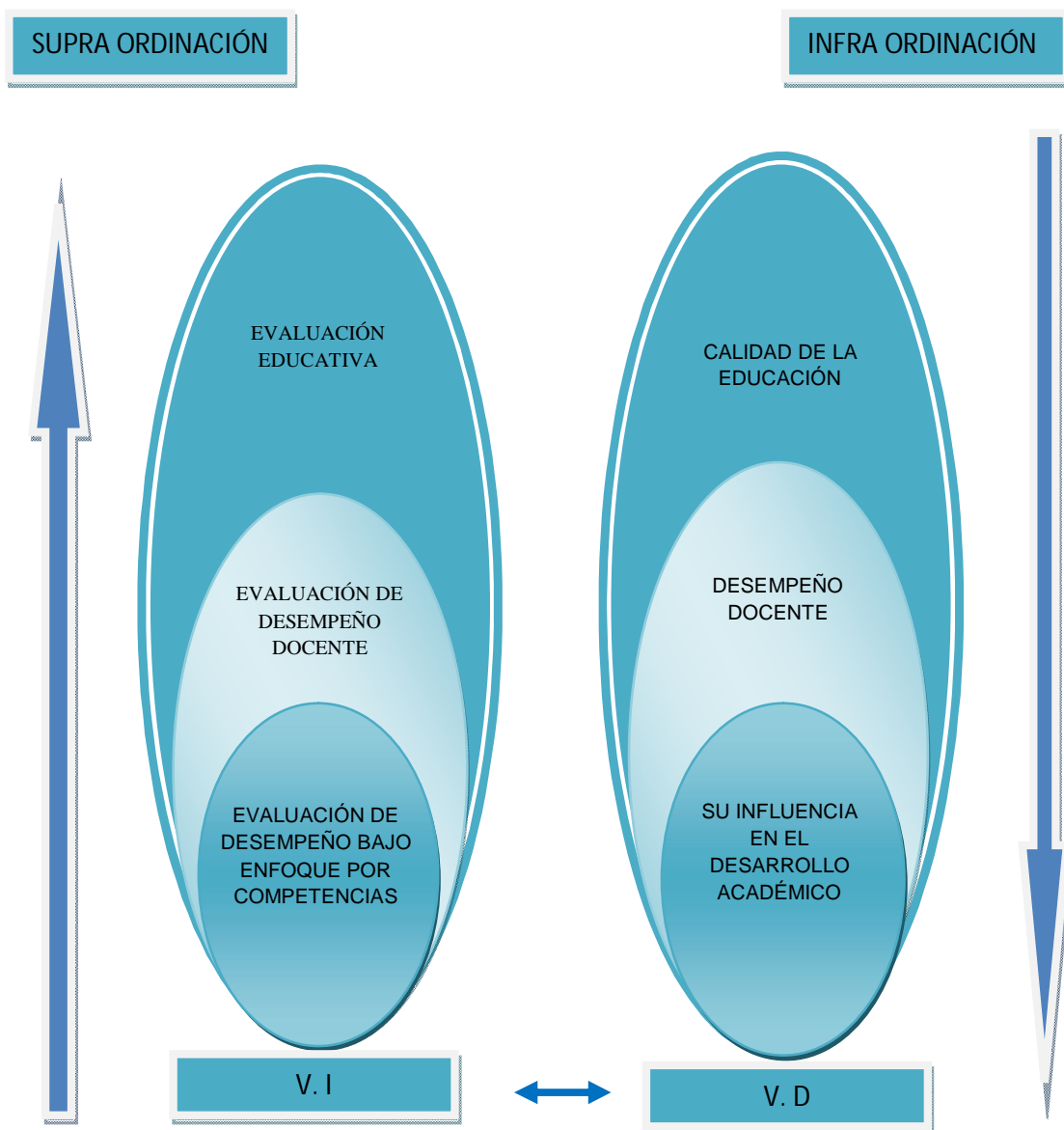
*En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.*

*El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes”.*

*([http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=5888&Itemid=415](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=5888&Itemid=415)).*

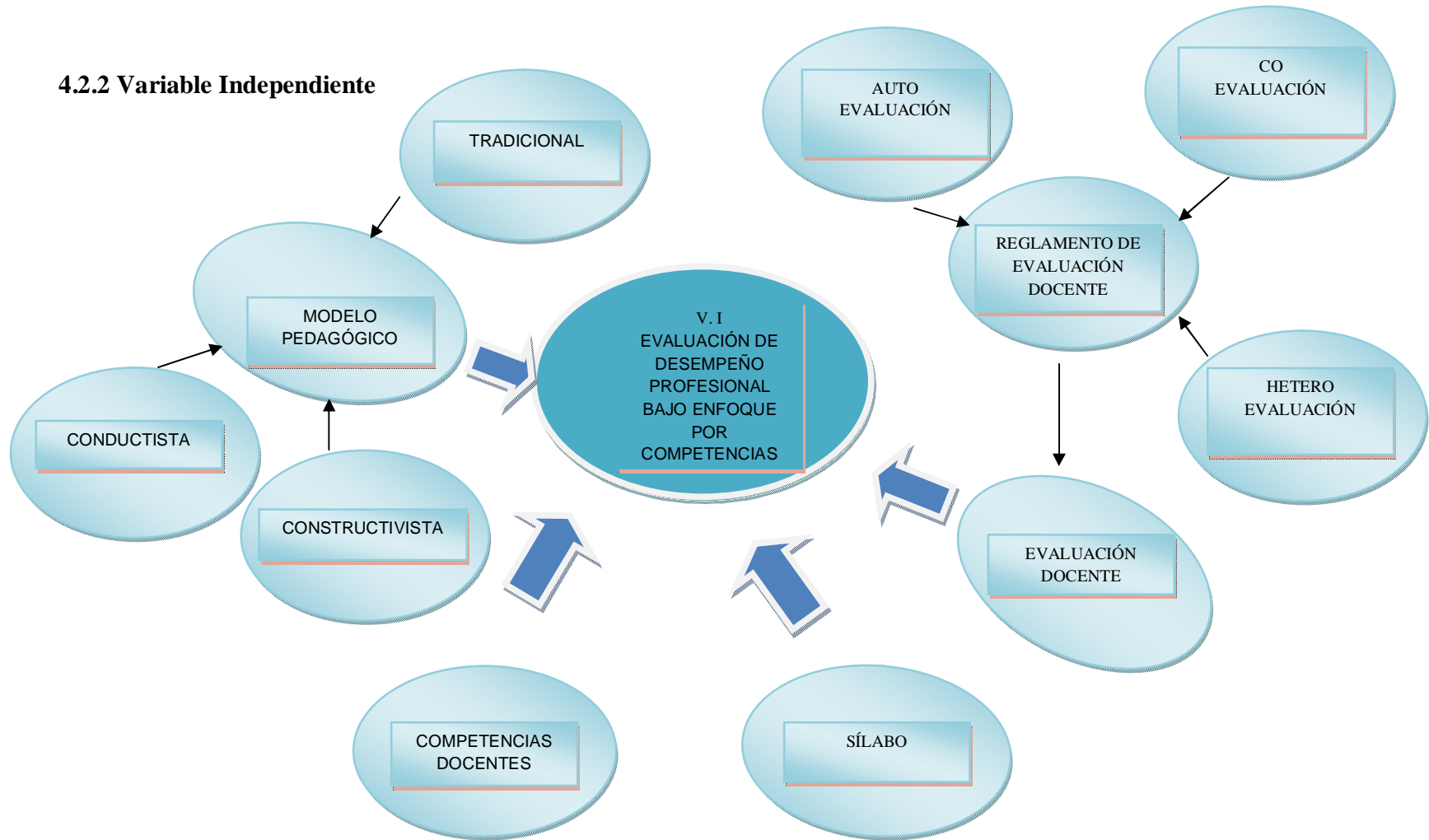
## 2.4 CATEGORIAS FUNDAMENTALES

### 2.4.1 Evaluación de Desempeño bajo enfoque por Competencias



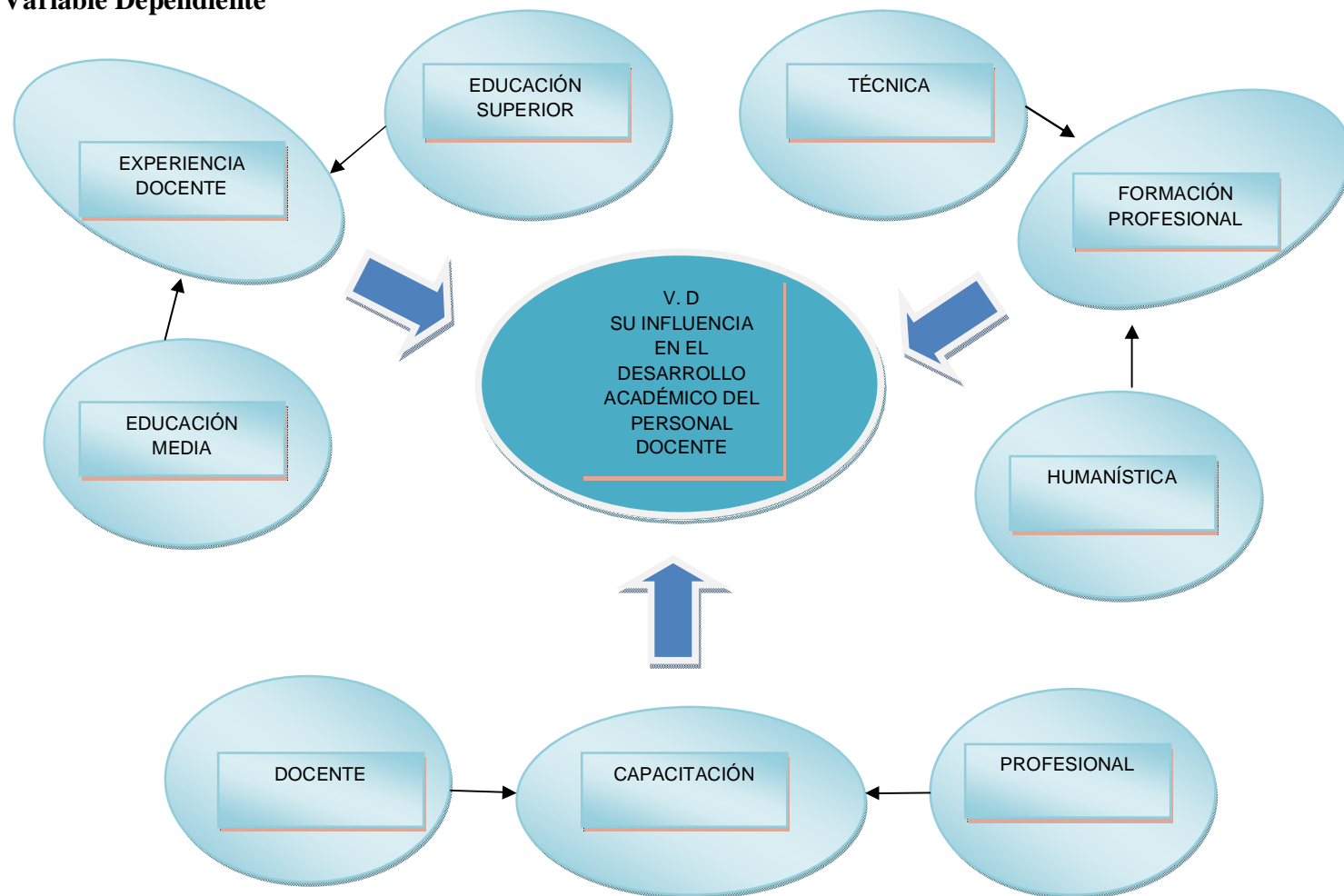
**Gráfica N° 2.1 Categorías Fundamentales.**

#### 4.2.2 Variable Independiente



**GRAFICA No. 2.2 Variable Independiente**

### 4.2.3 Variable Dependiente



**GRÁFICA N° 2.3 Variable Dependiente**

## **2.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **2.5.1 Fundamentación Teórica de Evaluación de Desempeño bajo enfoque por competencias**

Para una mayor comprensión de la fundamentación teórica de la variable independiente, es necesario tener presente la red de categorías que se presenta en la figura 2.1 pág. 17, con el siguiente orden:

- Evaluación educativa
- Evaluación del desempeño docente
- Evaluación de desempeño bajo enfoque por competencias.

#### **Evaluación Educativa**

Se concibe a la evaluación educativa como un proceso de investigación participativa permanente y conduce a establecer juicios valorativos sobre la realidad educativa institucional orientada por marcos ideológicos, metodológicos y técnicos, a fin de tomar decisiones y aplicarlas.

La evaluación adquiere su verdadero sentido e importancia si es integral, esto es, si abarca a todo el conjunto de factores significativos que inciden en la vida institucional (Centro de Estudios de Posgrado (2010) “Evaluación con Base en Normas de Competencia” UTA).

#### ***Evaluación de los aprendizajes***

La evaluación podría ser redefinida como el proceso interactivo y permanente de análisis crítico que trata de dar respuesta a inquietudes como:

- ¿Qué está ocurriendo en el proceso de enseñanza aprendizaje?
- ¿Por qué está ocurriendo?
- ¿Qué aprenden nuestros estudiantes?
- ¿Qué dificultades se advierten en el proceso?
- ¿Qué aciertos?
- ¿Se orienta hacia el trabajo social productivo?
- ¿Qué vinculación tiene con los problemas de contexto?

- ¿Los estudiantes están desarrollando su creatividad y criticidad?
- ¿Se está fomentando la solidaridad?
- ¿Se está propiciando el desarrollo de actitudes y valores que consoliden nuestra identidad nacional?, y otras (*Centro de Estudios de Posgrado (2010) "Evaluación con Base en Normas de Competencia" UTA*).

Por tanto, la evaluación de los aprendizajes es un proceso sistemático, sistémico y riguroso de recolección y análisis de datos que permitan disponer de información continua y significativa para mejorar progresivamente el que hacer educativo.

### ***Tendencias de la evaluación***

Cuadro N° 2.1. Tendencias de la evaluación

<b>ASPECTOS</b>	<b>TENDENCIAS</b>		
	<b>TRADICIONAL</b>	<b>TECNOLOGÍA EDUCATIVA</b>	<b>CONSTRUCTIVISMO SOCIAL</b>
<b>Finalidad</b>	Acumulación de conocimientos ajenos	Selección darwiniana de los alumnos	Promoción humana no social
<b>Objetivos de la evaluación</b>	Información recibida	Resultado final del alumno	Proceso de aprendizaje
<b>Carácter de la evaluación</b>	punitiva	Cuantitativa, tecnista	Investigativa participativa critico propositiva
<b>Pauta de evaluación</b>	Memorización del alumno	Objetivos operacionales	Desarrollar de capacidades integradas
<b>Asignación de calificación</b>	Al arbitrio del profesor	Efecto de la mediación	Estímulo a evidencias de aprendizaje
<b>Instrumento político</b>	De poder y control social	De poder y control social	De responsabilidad compartida

En la teoría Tradicional se acumula conocimientos ajenos limitándose a aceptar lo transmitido por el docente así como la valoración a la evaluación demostrando poder absoluto el docente, también la teoría de Tecnología Educativa utiliza medios que permiten interactuar al docente y estudiante con la ayuda de medios tecnológicos manteniendo en cierto grado la tendencia tradicional; en tanto que la teoría de Constructivismo Social incentiva la investigación, la participación del estudiante para generar su propio conocimiento y lograr que sea crítico

propositivo que aporta al desarrollo social, evidenciando el aprendizaje con responsabilidad compartida.

### **Evaluación del desempeño docente**

Mediante la evaluación del desempeño docente, se intenta evaluar fundamentalmente la responsabilidad y el desarrollo profesional (Reyes, 2008). Consecuentemente, no es un fin en sí, sino un medio para mejorar la calidad de la educación (Arancibia, 2008; Reyes 2008). Por lo mismo, requiere de condiciones especiales que permitan aprovechar su potencial:

La evaluación del profesor, cuando se produce en un contexto de confianza y apoyo mutuo, inicia un ciclo de reflexión y de autoevaluación tanto individual como institucional. No solo proporciona retroalimentación al individuo y a la organización, sino que sirve para estimular la reflexión acerca de las normas y valores que apoyan la práctica profesional. (De Vicente, 2008, p. 125)

Alvarado (2008) sugiere un conjunto de características que debería poseer un proceso de evaluación del desempeño docente, entre estas: su integración a la evaluación de todo el sistema educativo, objetividad y asesoramiento a docentes, utilidad como sistema de promociones e incentivos, *preparación y persuasión de los docentes para aceptar ser evaluados*, como instancia para mejorar su desempeño (aspecto que viene a sustentar la relevancia de la presente investigación), consideración de las circunstancias y condiciones en que se ejerce la labor y el conocimiento confidencial de los resultados por parte de quien fue evaluado.

La implementación de la evaluación del docente implica un importante cambio que afecta las prácticas, creencias y sentimientos de los profesores, por lo que ellos se convierten en los principales actores de la implementación y, por lo tanto, resulta imprescindible tomarlos en cuenta a la hora de evaluar la viabilidad de la propuesta (De Vicente, 2008; Marcelo, 2008; Murillo, 2008).

La evaluación del desempeño docente puede enfrentarse a diversas dificultades, especialmente relacionadas con aspectos que puedan representar amenazas para



los profesores, estabilidad laboral, problemas de recursos, objetividad, tensiones y fricciones entre profesores y directivos. Así por ejemplo, en el nivel básico y medio del sistema educativo nacional, el Acuerdo 025 del Ministerio de Educación (MEC) establece un proceso obligatorio y permanente de evaluación a los maestros. Es razonable pensar que los profesores puedan presentar cierta reserva a ser evaluados, por las posibles consecuencias que les pudieran traer sus resultados. En este contexto existe preocupación por parte de los profesores que no acudieron al llamado obligatorio a las evaluaciones en razón a que podrían ser sancionados con la destitución en base al artículo 38 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Fiscal y el Decreto Ejecutivo 1740 que permiten la instauración de los correspondientes sumarios administrativos.

La evaluación se relaciona con el desempeño profesional; a su vez, la evaluación del desempeño docente se concibe como una instancia de desarrollo profesional.

El desarrollo profesional se ha conceptualizado de diversas formas, asociándolo a varios otros conceptos: perfeccionamiento de profesores, reciclaje de profesores, formación permanente, formación en servicio, desarrollo del profesorado. La más elemental y clara distinción parece ser la que diferencia entre el perfeccionamiento y el desarrollo profesional, en cuanto a que el perfeccionamiento está asociado a la intervención externa y el desarrollo profesional está caracterizado por una intervención interna o de la propia persona (De Vicente, 2008; Marcelo, 2008).

En lo sustantivo, el desarrollo profesional parece utilizarse en dos sentidos básicos: uno se relaciona con la adquisición de conocimientos, destrezas y estrategias para procesar información y para desarrollar la enseñanza; el otro, con el cambio continuo que el desempeño profesional experimenta con el tiempo, lo que permite que algunos autores propongan una progresión de etapas en este proceso (De Vicente, 2008).

Las orientaciones o pragmáticas que han guiado el desarrollo profesional de los docentes (Villar, 2008), permiten diferenciar tres modelos: dos que tienen como foco lo individual y uno con focalización en lo organizativo. Entre los

individuales, uno se centra en la identificación y resolución de necesidades; otro, en la evaluación de la acción docente; el tercero está centrado en la metáfora del profesor investigador, que concibe al profesor como un profesional reflexivo.

En una revisión de los modelos, De Vicente (2002) identifica tres aspectos básicos en la formación de los profesores: conocimiento, reflexión y colaboración. Subyace a estos aspectos la concepción del profesor como un profesional reflexivo, colaborador y que construye conocimiento colectivamente (Hargreaves, 2008).

La posibilidad de intervención de los profesores en aspectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación tiene como requerimiento que los propios profesores cambien y que este cambio surja de la evaluación de su quehacer y de lo que acontece en las instituciones en las que lo desarrollan (Cortés, 2007, Octubre; Murillo, 2008; Villar, 2008), de manera que:

...el desarrollo profesional del profesor necesita apoyarse en los resultados de la evaluación de su acción educativa, tanto a nivel específico como genérico; así, deberá conocerse su capacidad para dominar y aplicar las habilidades técnicas para la práctica; habrá de saberse hasta qué punto es capaz de incrementar la claridad, el significado y la coherencia a través de la práctica reflexiva; será necesario averiguar si está dotado del conocimiento suficiente y de la habilidad necesaria para la investigación y la exploración; si posee, en fin, la adecuada disposición a recibir y dar ideas, a prestar asistencia y a recibirla de otros, a la colaboración. (De Vicente, 2008, p. 299)

Las iniciativas para la evaluación del desempeño docente entroncan con el camino recorrido internacionalmente para el mejoramiento de la calidad de la educación. Especialmente en la última década cuando se elaboran estándares de desempeño, cuya prioridad es el fortalecimiento de la profesión docente y el desarrollo profesional, como lo demuestra la labor realizada en este ámbito por diversos países, tales como Inglaterra, Estados Unidos, Canadá y Francia. Se trata de hacer mensurable u observable lo que los docentes *deben saber y saben hacer* en el ejercicio de su profesión, de modo que la generación de estos estándares obedece

al propósito de contribuir a la calidad docente y, por ende, de la educación, como también a favorecer un reconocimiento social acorde con el status profesional del profesor.

En el Marco de la Buena Enseñanza “MBE” se contempla cuatro dominios que, en su conjunto, pretenden abordar los aspectos más relevantes del proceso educativo. El Dominio A corresponde a la Preparación para la Enseñanza, el Dominio B, a la Creación de un Ambiente Propicio para el Aprendizaje, el Dominio C, a la Enseñanza para el Aprendizaje de todos los Estudiantes y el Dominio D, a las Responsabilidades Profesionales. A cada una de estas dimensiones corresponden cinco o seis criterios de calidad verificables, con sus respectivos indicadores (MINEDUC, 2008; 2008).

Según Nevo (2008), existe una variedad de procedimientos e instrumentos para evaluar el desempeño docente. Entre estos últimos menciona tests de competencias, evaluaciones de experiencias de campo, escalas de puntuaciones, observaciones de clases, evaluación por los alumnos, evaluaciones por pares, resultados de los alumnos y autoevaluaciones.

Entre otros los instrumentos propuestos son los siguientes:

1. Evidencias estructuradas, realizadas y reportadas por el propio profesor (portafolio).
2. Autoevaluación realizada de acuerdo a una pauta con las dimensiones de los criterios establecidos en el MBE. El instrumento recoge información cuantitativa y permite incorporar comentarios cualitativos.
3. Entrevista estructurada, basada en los dominios y criterios del MBE. Incluye preguntas sobre el contexto en que el/la profesor/a labora y que pudiera afectar su desempeño.
4. Informe de referencia de terceros, que permite complementar la información anterior, realizado por el Director o Jefe de Unidad Técnico Pedagógica del establecimiento del evaluado.

La información que se obtiene a partir de la evaluación se traduce en un informe que se le entrega en forma personal al docente con los aspectos más logrados y menos logrados, ubicándolo en alguno de los siguientes niveles: destacado, competente, básico o insatisfactorio. Los docentes correspondientes a las categorías *destacado* y *competente* tienen la posibilidad de recibir una asignación variable, para lo cual deben rendir una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos de su especialidad. Los docentes correspondientes a las categorías *básico* e *insatisfactorio* pueden acceder a planes gratuitos para superar sus debilidades. A quienes obtengan por segunda vez un resultado *insatisfactorio* se le asigna un par tutor por un año; si el docente resulta *insatisfactorio* por tercera vez, debería abandonar el sistema. ([www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200007&scr...](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200007&scr...), Actitud hacia la evaluación del desempeño docente)

### ***Las Actitudes de los Profesores y la Evaluación del Desempeño Docente***

Una manera de aproximarse a la forma como los profesores podrían enfrentar el proceso de evaluación de su desempeño es mediante el conocimiento de sus actitudes, entendidas como "disposiciones permanentes de ánimo formadas por un conjunto de convicciones y sentimientos que llevan al sujeto que las tiene a actuar y expresarse según ellas en sus actos y opiniones" (Sierra Bravo, 2008, p. 371). Al revisar una serie de definiciones, Chávez, Tron y Vaquero (2008) concluyen que "una actitud ha sido considerada como un estado disposicional, como una respuesta emotiva o como una tendencia a comportarse positiva o negativamente" (p. 777).

De esta manera, se puede señalar que las actitudes comprenden tres factores: a) un factor ideológico, formado por ideas y convicciones determinadas, que también ha sido concebido como un componente cognitivo, e incluye las creencias, expectativas e información general que las personas manejan sobre el objeto o situación; b) un factor sentimental, que implica simpatía o antipatía hacia cosas o personas, concebido como un componente afectivo, ya que se asocia con los sentimientos positivos o negativos que experimenta una persona frente a un objeto o situación; y c) un factor reactivo, que impulsa a obrar en las distintas situaciones sociales en consonancia con las convicciones y sentimientos profesados, el que,

dependiendo del énfasis conceptual, también se ha denominado componente comportamental o de tendencia a la acción. La importancia que cada uno de estos factores ha tenido en la definición de la actitud ha variado a lo largo del tiempo y de los autores. Inicialmente, se puso mucho énfasis en el aspecto conductual, pues se esperaba que la actitud fuera un buen predictor de la conducta, pero cuando la investigación demostró una débil correlación entre ambas, el énfasis cambió al aspecto afectivo. Con el desarrollo del paradigma cognitivo se ha comenzado a valorar nuevamente el aspecto cognitivo y a buscar procedimientos alternativos para su medición (Morera & Rodríguez, 2008).

Chávez et al. (2008) proponen dos estrategias fundamentales para medir actitudes: la observación y la utilización de escalas de medición. La mayor ventaja de las escalas es que proporcionan mayor precisión y mayor posibilidad de aplicación de las matemáticas a su análisis y estudio (Sierra Bravo, 2008). Esto se realiza con escalas de diferencial semántico (Arce, Stem, Andrade & Seoane, 2008), escalas de Likert y las denominadas actitudes implícitas (Briñol, Horcajo, Becerra, Falces & Sierra, 2002).

Algunos estudios comparativos han demostrado que las escalas Likert permiten obtener, con un alto grado de validez y confiabilidad, los mismos resultados de las otras escalas, pero cuya confección resulta más laboriosa (Chávez et al., 2008) o requieren muestras más grandes y mayores conocimientos técnicos para su elaboración (Asún & Zúñiga, 2008). En la actualidad las escalas de actitudes tienen una gran aplicación en las investigaciones sociales, bien de manera independiente, bien formando parte de cuestionarios simples o de entrevistas (Sierra Bravo, 2008).

En particular, la autoevaluación del desempeño académico, si bien estimula la reflexión (Elliot, 2008), presenta también algunas dificultades; entre otras, constituirse en una forma de auto-justificación para quienes tengan bajos desempeños, que podría hacer que una persona incompetente no advierta su mal rendimiento y, por otra parte, la menor exactitud para evaluarse de los menos competentes (Nieto, 2008). Yániz (2008) plantea que las limitaciones de la autoevaluación se relacionan con dos tipos de creencias: los deseos de auto

realizarse, que provocan un importante error en los resultados, y la incapacidad de los profesores de analizar su quehacer en forma objetiva, lo que se traduce en imprecisión a la hora de autoevaluarse.

Por lo anterior, se puede señalar que es pertinente y viable estudiar las actitudes de los profesores hacia su propia evaluación del desempeño. De esta manera, en términos generales se hipotetiza que los profesores que tienden a autoevaluar mejor su desempeño, tienden también a presentar una mejor actitud ante la evaluación del desempeño. Si bien el diseño de este estudio no permite sacar conclusiones causales, los resultados permitirán discutir la posibilidad que una mala o buena actitud pueda llevar a los profesores a aceptar o a rechazar la evaluación docente, o bien que la percepción a priori que los profesores tienen de su propio desempeño pueda generar temor o desconfianza ante la evaluación y por consiguiente, una mala actitud.

### **Evaluación de desempeño bajo enfoque por competencias**

#### ***Definición de Modelo Pedagógico.***

##### **Modelo**

Modelo es definido en el diccionario de la Real Academia española de la Lengua (2001), como: “Esquema teórico de un sistema o de una realidad compleja (...), que se elabora para facilitar su comprensión y estudio de su comportamiento. (*Técnicas y Modelos Pedagógicos, pág. 13*)

Un modelo se identifica con una especie de esquema interpretativo que selecciona datos de la realidad, los estructura, decidiendo qué aspectos son importantes para conocer la realidad a la que hace referencia (Nuthall y Snook 2008).

El modelo teórico es una representación conceptual esquemática de una cosa o de una situación real o supuesta real...” (Bunge (2008 Pág. 15-16)

La riqueza del modelo está no sólo en su función estructuradora, sino en la propia teoría que debe desarrollarse en torno al objeto modelo, que así pasa a ser un

modelo teórico (Gimeno Sacristán 2008 Pág. 97, <http://www.ipp-peru.com/semipp09/IPPHOY.pdf>)

### Modelo Pedagógico

“Esquemas a través de los cuales se intenta dar interpretaciones de qué es, cómo es y por qué es así la enseñanza. Esquemas en los que queda plasmado y cristalizada una teoría de la enseñanza” (*Técnicas y Modelos Pedagógicos, Pág. 13*), implica:

- El contenido de la enseñanza, el desarrollo del estudiante y las características de la práctica docente.
- Pretende lograr aprendizajes y se concreta en el aula.
- Instrumento de la investigación de carácter teórico creado para reproducir idealmente el proceso enseñanza - aprendizaje.
- Paradigma que sirve para entender, orientar y dirigir la educación (*Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular, Pág. 18*).

Según el colombiano Rafael Flores Ochoa (2005), propone 5 criterios de elegibilidad para distinguir un Modelo Pedagógico de modelos pertenecientes a otras disciplinas. Para él, las teorías pedagógicas tratan de responder, sistemáticamente y simultáneamente, a cinco preguntas básicas:

¿Qué tipo de personas queremos educar?

¿Cómo crecen y se desarrollan las personas?

¿Con qué experiencias?

¿Quién lleva adelante el proceso: el maestro o el estudiante?

¿Con qué métodos y técnicas se puede alcanzar mayor eficacia? (*Técnicas y Modelos Pedagógicos, Pág. 15*).

Se hace evidente la diversidad de conceptos determinantes asociados a la definición de modelo pedagógico de allí que se exponen las siguientes modelos:

Modelo Pedagógico Tradicional (Academicista).- Basado preferentemente en la imposición de la autoridad personal del maestro al alumno. Educación reproductora, el éxito o fracaso es del alumno y no del maestro, ni del proceso, peor del sistema.

Modelo Conductista.- Enseñanza articulada desde los estímulos programados (planificación de los contenidos como centro de la enseñanza). La mayoría de los educadores fueron formados en la escuela conductista y son fieles a estos principios, romper las ataduras con el modelo les representa un esfuerzo insostenible, (...) no piensan en crear uno nuevo, eso es tarea de despistados dicen (*Técnicas y Modelos Pedagógicos, Págs. 16-17*).

Modelo Romántico.- El contenido más importante del desarrollo del estudiante es lo que procede de su interior y, por consiguiente, el centro, el eje de la educación es el interior del estudiante (*Técnicas y Modelos Pedagógicos, Pág. 24*).

Modelo Cognitivo (Constructivista).- Tiene cuatro corrientes:

- Lo importante no es que el alumno aprenda a leer y escribir sino que esa experiencia le permita pensar y reflexionar.
- El contenido de la ciencia, afirma que cualquier contenido científico puede ser comprendido por los alumnos, (...) interacción teórico-práctica.
- Aprender a pensar, se auto enriquezcan, decidir con éxito situaciones académicas y vivenciales. Experiencia previa.
- Propia construcción de la realidad y que para ser efectiva debe corresponder con la verdad.

Modelo Pedagógico Social-Cognitivo.- Propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del alumno. (...) influido por la sociedad - colectividad donde el trabajo productivo y la educación están



íntimamente unidos para garantizar a los alumno el desarrollo del espíritu colectivo, conocimiento científico-técnico.

### ***Sílabo.***

En el documento, *Silabo Por Objetivos Sesion de Aprendizaje-silabo Por ...* (es.scribd.com/doc/13228039/Silabo-Por-Objetivos-Sesion-de-Apren...), señala que una de las principales tareas del docente es preparar la planificación el desarrollo de la asignatura a dictar; producto de esta previsión es el plan de curso, programación de curso o sílabo.

El proceso de elaboración del sílabo, a cargo del docente, se enmarca dentro de otro proceso, más amplio denominado *Diseño curricular*, que está a cargo de la institución y que tiene como producto, el plan curricular o plan de estudios.

El diseño curricular es el proceso durante el cual se define y prevé la forma en que se van a estructurar y organizar los elementos y sujetos del currículo durante el proceso de aprendizaje.

Este proceso, en Educación Superior, está a cargo de cada institución y se expresa finalmente en un documento: El plan de estudios.

El trabajo del diseño didáctico se plasma en el Sílabo, en este se organizan sistemáticamente todas las situaciones que más tarde se van a dar en el aula, por lo que es el documento que orienta el desempeño del docente como facilitador del aprendizaje.

La estructura básica se organiza en base a los elementos del diseño didáctico: Objetivos, contenidos, estrategias, evaluación, infraestructura y tiempo; adicionalmente se proporciona información del docente y horarios de atención tutorial para los estudiantes.

Así los elementos básicos del sílabo son:

- Datos generales o identificación
- Sumilla
- Objetivos

- Contenidos
- Estrategias metodológicas
- Evaluación
- Bibliografía
- Cronograma

Para elaborar el sílabo, se siguen los pasos o secuencias del diseño didáctico:

1. Elaborar una aproximación diagnóstica de la realidad educativa y definir el marco teórico de la disciplina
  - Revisar:
    - Perfil
    - Plan de estudios
    - Sumilla
  - Caracterizar a los alumnos
  - Revisar Bibliografía
  - Definir el enfoque que se le dará al curso.
2. Formular objetivos
3. Determinar, seleccionar y organizar los contenidos
4. Definir Estrategias
  - Seleccionar los métodos y técnicas didácticas pertinentes
  - Definir los materiales necesarios para el aprendizaje
  - Definir el sistema de evaluación: criterios, técnica se instrumentos

### ***Competencias Docentes.***

De acuerdo a Tulio Barrios Bulling, Competencias Docentes para el siglo XXI (Monografías.Com), los dinámicos y marcados cambios en el mundo contemporáneo exigen que los profesores deban desarrollar nuevas competencias y habilidades para dar una respuesta adecuada a las demandas que la sociedad hace a la educación.

La manera de llegar y/o generar conocimientos por parte de los docentes en los estudiantes está directamente relacionada con las tareas que deben realizar.

“Imbernón (2008), agrupa las tareas que los docentes deben realizar en tres grandes categorías, las cuales, se encuentran en relación de interdependencia: el profesor en relación con la comunidad, el profesor en relación con la escuela como institución y el profesor en relación con el alumno y el grupo de clase. La primera clasificación, exige al profesor el conocimiento profundo de la comunidad donde se desempeña de modo que pueda incorporar a su gestión los valores de la cultura y tradiciones que son propios de esa comunidad. Agrega Imbernón: "Este conocimiento del medio enlaza directamente con la toma de decisiones para diseñar proyectos curriculares, ya que todos estos elementos del medio deberán estar presentes en la currícula prescindiendo de manuales únicos que dicen el qué enseñar en cualquier circunstancia." (Imbernón, 2008:30). Se observa como el autor rompe con los esquemas rígidos que buscan uniformidad y toma una opción por incorporar las variables contextuales locales en la planeación y gestión del proceso enseñanza aprendizaje.

La segunda categoría apunta al conocimiento que debe tener el profesor del sistema educativo para que pueda integrarse y adaptarse a él y desarrollarse plenamente. Se pueden extraer una serie de características o competencias posibles de inferir de lo que Imbernón señala en este punto. Se pasa a listarlas a continuación:

#### Preparación cultural

- análisis crítico
- capacidad reflexiva
- conocimiento técnico
- capacidad de adaptación
- capacidad de trabajo en equipo o cooperativo
- capacidad organizativa
- competencia en áreas de gestión administrativa

Estas características, por cierto todas muy deseables en un profesor, entregan las primeras luces en el tema de las nuevas competencias en los docentes.

El tercer ámbito, relación profesor-alumno y grupo clase, es, a juicio de Imbernón, el más importante, ya que en él suceden la mayoría de las actividades que buscan maximizar la relación enseñanza-aprendizaje. Entre mejor conozca el docente a sus alumnos mejor podrá adaptar sus intervenciones pedagógicas al grado de madurez, necesidades e intereses de sus alumnos. Imbernón finaliza esta sección de su libro, sugiriendo que el profesor deberá tender a buscar la mejor forma de evaluar el proceso de aprendizaje de sus alumnos y también de evaluarse a sí mismo.

En tanto a las nuevas demandas, existe una creciente exigencia por calificaciones académicas más altas de los profesores y hacen ver la necesidad de una actualización continua de la pericia didáctica y del conocimiento, por lo que, es necesario complementar el manejo de la disciplina con la competencia pedagógica para facilitar el desarrollo de competencias de alto nivel en sus alumnos. Dentro de estas competencias se mencionan la motivación para aprender, la creatividad y la cooperación. Estas competencias deber ser logradas en primer término por los propios docentes en razón a que no se puede transmitir lo que no tiene.

Las NTIC`s aplicadas a la educación se han convertido en una nueva característica de la enseñanza profesional. Esto demanda que el profesor comprenda el potencial pedagógico de esta herramienta y ser capaz de integrarla al proceso de enseñanza aprendizaje,

Rychen (2002) refiere las competencias que las personas deberían desarrollar para enfrentar los nuevos desafíos. Son en buena parte los profesores los llamados a desarrollar estas competencias en los estudiantes.

“Rychen hace un recuento de cómo se llegó a identificar las competencias claves que debe desarrollar un individuo. Señala que fue un proceso de colaboración internacional en el cual participaron expertos de diversas áreas del conocimiento de varios países quienes procuraron encontrar claridad conceptual para el concepto de competencia. Luego de varios años de debates en simposios y foros internacionales se establecieron las competencias deseables de lograr de un modo amplio, holístico e interdisciplinario. Estas competencias poseen una base

individual y tienen importancia tanto a nivel del sujeto como de la sociedad y se aplican transversalmente en las áreas del saber. Las nuevas competencias deben ayudar a enfrentar los crecientes desafíos y problemas de la sociedad actual. En palabras de Rychen estos serían:

- Rapid social and technological changes
- Economic and cultural globalization (standardization and a trend toward uniformity)
- Growing individual and social diversity, competition, liberalization
- Large-scale value changes, instability of norms
- Substantial global inequality of opportunities
- Conflicts of poverty in all its forms
- HIV/AIDS
- Ecological destabilization” (Rychen, 2002)

Estos problemas se manifiestan en diferentes contextos y a diferentes niveles, por lo que las destrezas básicas se hacen insuficientes. Es así como el desarrollo de habilidades mentales de orden superior se hace imprescindible, constituyendo un elemento crucial en el proceso de identificación de competencias claves. A partir de sus estudios y de la literatura existente acerca del tema en discusión, Rychen propone tres categorías de competencias básicas: actuar autónomamente, utilización interactiva de herramientas y funcionamiento en grupos socialmente heterogéneos. La primera categoría se relaciona con la autonomía relativa y la identidad, la segunda con la interacción del individuo con el mundo utilizando herramientas físicas y socioculturales y, la tercera, a la capacidad de interactuar con gente diferente a uno. A cada categoría se le relacionan una serie de competencias relevantes que se pasa ahora a ilustrar en el siguiente esquema.

Tabla N° 2.2 Categorías de competencias básicas

<b>Actuar automáticamente</b>	habilidad	Para defender y hacer valer sus derechos, intereses, responsabilidades y necesidades.
		Para formar y conducir planes de vida y proyectos personales
		Para actuar dentro de un contexto más amplio
<b>Utilización interactiva de herramientas</b>	habilidad	Para usar el lenguaje, símbolos y textos interactivamente
		Para usar el conocimiento y la información interactivamente
		Para utilizar nuevas tecnologías interactivas
<b>Funcionamiento en grupos heterogéneos</b>	habilidad	Para relacionarse bien con otros
		Para cooperar
		Para manejar y resolver conflictos

Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 11, No. 2, 2009 6

Rueda Beltrán: *La evaluación del desempeño docente...*

Rychen precisa que las competencias están interrelacionadas y, por ende, son más importantes agrupadas que individualmente. Además indica sobre la naturaleza compleja de las competencias y de su diferenciación conceptual con las habilidades. *Cada competencia es definida como la combinación de interrelación mental de prerrequisitos y disposiciones cognitivas y prácticas habilidades conocidas, motivación, orientación, actitudes y emociones. La competencia y destreza no son sinónimas. La destreza es usada para designar la habilidad para llevar a cabo un complejo trabajo y/o actividad cognitiva con comodidad, precisión y adaptabilidad al cambio de condiciones, mientras que la competencia designa una acción compleja sistemática en composición de destrezas cognitivas, actitudinales y otras competencias cognitivas. En ese sentido, la condición de competencia representa un concepto holístico* (traducción del texto en idioma inglés, Rychen, 2002). Finalmente, el autor hace un llamado a que los países inviertan en el desarrollo de habilidades claves para todos, a crear ambientes

propicios, a actualizar los métodos pedagógicos para la adquisición de habilidades y competencias y a desarrollarlas formalmente a través de las escuelas y centros educativos, pero también informalmente mediante el aporte de la familia, los medios de comunicación, y los lugares de trabajo, entre otros.

El desarrollo de la economía tiene relación directa con el avance e innovación tecnológica, esto demanda contar con trabajadores con un perfil adaptativo y dinámico, dispuestos a participar en un proceso de aprendizaje permanente para lograr el desarrollo de competencias laborales en una base amplia.

Bajo la perspectiva de demanda laboral, las competencias a desarrollar son:

- Habilidad para utilizar información
- Habilidad para utilizar tecnología de comunicación
- Capacidad para resolver problemas
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad de supervisar y liderar
- Capacidad de emprender un aprendizaje continuo

En tanto a las habilidades o competencias personales, las que aparecen con mayor frecuencia son:

- Habilidades comunicacionales e intra personales
- Habilidad para aprender,
- Habilidad de resolución de problemas,
- Trabajo en equipo,
- Capacidad de autogobierno,
- Iniciativa; y,
- Motivación.

Además de estas competencias personales, se deben considerar las competencias del lugar de trabajo. A continuación se presenta un esquema con las competencias laborales que, generan más consenso.

Tabla N° 2.3 Competencias laborales

Competencias laborales	Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo y colaboración en perseguir una meta común
		Capacidad de liderazgo
	Habilidades intrapersonales	Motivación y actitud
		Habilidad para aprender
		Resolución de problemas
	Habilidades tecnológicas (ICT)	Habilidades analíticas

Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 11, No. 2, 2009 6

Rueda Beltrán: *La evaluación del desempeño docente...*

La necesidad de contar con individuos capaces de desarrollar estas competencias conduce a la noción de trabajadores del conocimiento. Estos trabajadores del conocimiento se distinguirán por ser altamente ilustrados y educados, combinarán el conocimiento formal con la capacitación y la experiencia laboral, combinarán las habilidades tecnológicas con las de negocios, gerenciales y administrativas. Serán capaces de operar en entornos cambiantes, de manejar procesos de trabajo no rutinario y abstracto, de tomar decisiones o asumir responsabilidades, de trabajar e interactuar en equipo y lograrán una comprensión amplia y sistémica.

Los cambios y demandas de la sociedad del conocimiento están impactando a todo nivel, ya no sólo en demandar nuevas competencias a los trabajadores, sino también a las instituciones que forman dicha fuerza laboral. Laurillard (2002) plantea que al ofrecer muchas empresas capacitación a sus empleados y, de esa forma, dotarlos de las competencias que requieren para efectuar eficientemente su trabajo, muchos han comenzado a cuestionarse los beneficios de una educación universitaria en consideración a su alto costo. Es así como, las universidades que pretendan dar respuesta a las nuevas exigencias deberán resolver dos grandes y complejas interrogantes: cómo balancear el conocimiento experto y el conocimiento práctico en el currículo y hasta qué punto un grado universitario asegura a un individuo una base o sustento a largo plazo.



Con el propósito de responder a estas interrogantes, Laurillard entrega seis proposiciones que se pasa a sintetizar:

1. Sustentar la competitividad de las universidades frente a las industrias del conocimiento mediante la mantención de sus valores esenciales;
2. Una variación hacia un currículo orientado a las habilidades cognitivas de alto nivel y de largo plazo;
3. Una realineación de la investigación y la enseñanza que conduzca a métodos de enseñanza que desarrollen habilidades genéricas en los estudiantes;
4. Introducción de tecnologías de aprendizaje que refuercen en los alumnos las formas de aprender;
5. Programas de investigación y desarrollo que construyan herramientas de diseño o modelos genéricos de actividades de aprendizaje; y,
6. Una nueva aproximación a la enseñanza profesional que refleje el enfoque de la investigación que se realiza.

La primera proposición incluye la enseñanza basada en la investigación y un currículo que responde a las necesidades de habilidades cognitivas de largo plazo de los individuos. La segunda implica una evolución en los métodos de enseñanza, pasar de un currículo que enseña lo conocido a otro que enseña cómo llegar a conocer. La tercera proposición trasciende la mera adquisición del conocimiento para centrarse en el diálogo profesor – alumno, el cual, debe suceder en dos niveles: el nivel discursivo, teórico y conceptual y el nivel activo, práctico y experiencial. La cuarta proposición utiliza la tecnología para respaldar aprendizajes que contribuyan a la adquisición de habilidades académicas de alto nivel cognitivo, al igual que al desarrollo de habilidades basadas en la práctica y en el conocimiento de concepciones prácticas. La quinta presupone la utilización de programas de desarrollo de herramientas y actividades que apoyen el aprendizaje de habilidades académicas en los estudiantes. Finalmente, la sexta proposición implica un cambio de enfoque por parte de las universidades que las acerque más a las necesidades de la sociedad del conocimiento. Laurillard

considera estas proposiciones, en especial la cinco y la seis, esenciales para mantener vigentes a las universidades en la era digital.

En el campo de la formación del profesorado, Berliner (2000) responde a una serie de críticas que se le hacen a los programas formales de educación de profesores. En función de la temática de investigación se cita las que en consideración del investigador tienen mayor relevancia en tanto a la temática.

1. Los buenos profesores deben desarrollar conocimiento pedagógico y conocimiento del contenido pedagógico. El conocimiento de los contenidos de su área por sí sólo no es suficiente. El ser inteligente no es sustituto al ser conocedor de un área. El conocimiento profundo del contexto de esa área en particular es la característica más importante que un profesor que trabaja en ambientes complejos debe poseer.
2. Los métodos de enseñanza de alta calidad ponen el énfasis sobre técnicas y principios que facilitan la conversión del conocimiento de una materia en estructuras cognitivas que sean útiles y accesibles para los estudiantes.
3. La educación de profesores, como práctica deliberada, requiere de horas y horas de preparación antes de que los docentes en formación logren el dominio de algo tan complejo como la enseñanza

Continuando con esta breve revisión bibliográfica, incluiré una interesante contribución de Brophy (1999) al campo de la enseñanza efectiva. Como el mismo autor establece, su trabajo no solo se relaciona con aspectos genéricos del currículum, la instrucción y la evaluación, sino también con la organización del aula y la administración de prácticas que aportan a la enseñanza y a los logros de aprendizaje de los alumnos.

Brophy presenta sus postulados en doce interesantes principios que paso ahora a esquematizar.

Tabla N° 2.4 Principios para el aprendizaje

<p><b>1. Un clima de clase apoyador.</b> Los alumnos aprenden mejor en comunidades de cohesionadas y preocupadas de sus miembros</p>	<p><b>2. Oportunidades de aprendes.</b> Los alumnos aprenden más cuando la mayor parte del tiempo disponible se destina a actividades relacionadas con el currículo y el manejo de la clase el compromiso de los alumnos con las actividades.</p>
<p><b>3. Alineación curricular.</b> Todos los componentes del currículo están alineados para crear un programa cohesionado para alcanzar las metas y propósitos instruccionales.</p>	<p><b>4. Establecimiento de orientaciones de aprendizaje.</b> Los profesores pueden preparar a sus alumnos para el aprendizaje entregándoles una estructura inicial para calificar los resultados que se buscan e indicar las características de aprendizaje deseadas.</p>
<p><b>5. Contenidos coherentes.</b> Para facilitar el aprendizaje significativo y la retención son explicados claramente y desarrollados con énfasis en su estructura y conexiones.</p>	<p><b>6. Discurso bien reflexionado.</b> Las preguntas son planeadas para comprometer a los alumnos en un discurso sostenido estructurado en base a estructuras poderosas.</p>
<p><b>7. Práctica y actividades de aplicación.</b> Los alumnos requieren suficientes oportunidades para practicar y aplicar lo que están aprendiendo y recibiendo retroalimentación orientada a la mejora.</p>	<p>8. Apoyo al compromiso de los alumnos con las tareas. El profesor provee toda la asistencia que los alumnos necesiten para posibilitar que ellos se comprometan productivamente en actividades de aprendizaje</p>
<p><b>9. Enseñanzas de estrategias.</b> El profesor modela e instruye en estrategias de aprendizaje y autorregulación.</p>	<p><b>10. Aprendizaje cooperativo.</b> Los alumnos a menudo se benefician del trabajo en pareja o en grupos pequeños para construir entendimientos o ayudarse mutuamente a dominar habilidades.</p>
<p><b>11. Evaluación orientada a las metas.</b> El profesor utiliza una variedad e métodos de evaluación formal e informal para monitorear el progreso hacia los objetivos de aprendizaje.</p>	<p><b>12. Expectativas de logros.</b> El profesor establece y da seguimiento a expectativas de logro apropiadas para los resultados de aprendizaje.</p>

Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 11, No. 2, 2009 6

Rueda Beltrán: *La evaluación del desempeño docente...*

Los principios de Brophy contienen un justo equilibrio entre teoría y práctica por lo que resultan una interesante guía para ejercer la docencia que bien merece ser tomada en consideración.

Como se a descrito, las competencias docentes se asocian con lo social, lo psicológico, con la gestión y el quehacer pedagógico. No obstante, sólo un esquema axiológico devolverá a la pedagogía a su verdadera esencia, dotando a los profesores de un fundamento lleno de sentido y autenticidad. Por tanto, se deben considerar de igual manera las competencias valóricas o axiológicas.

González (2998) “Existir auténticamente como persona no será otra cosa en el ser humano que dejarse interpelar por los valores; desarrollar esa capacidad propia del ser espiritual de crear, mantener, transmitir valores. Esto es precisamente la Educación: crear, mantener y transmitir Valores. La vida del espíritu no será otra cosa que una fuerza interior centrada en los Valores, es decir, empujada por una lúcida razón de `ser’” (1993: 45)

De acuerdo a Tulio Barrios Bulling, Competencias docentes para el siglo XXI (monografías.com), a fin de otorgarle un sentido valórico a la pedagogía, González presenta cinco postulados de la axiología educativa:

1. los valores se eligen pero también se cultivan, para ello se puede utilizar el ambiente familiar y el clima escolar como medio;
2. los valores constituyen motivos como ideales reforzantes y criterios para juzgar y valorar la existencia;
3. los valores son bienes objetivos, por lo tanto, inmutables, atractivos y deseables;
4. los valores sociales deben propiciar la cooperación y la solidaridad; y
5. los valores se deben desarrollar a través del trabajo en equipo y de los deberes colectivos.

En síntesis, los valores se gestan en nuestras vivencias y en la información que recibimos, para luego ser elegidos mediante el ejercicio de nuestra libertad. Luego se van madurando y se convierten en el sustento de nuestras decisiones.

Dentro de su concepción de la dimensión axiológica del quehacer educativo, González identifica diez valores claves. El **respeto**, entendido como la capacidad de acoger, escuchar y aceptar a otros. La **alegría**, obtenida mediante la realización de actividades festivas y la creación de un clima optimista y feliz. La **autenticidad**, concebida como la vivencia plena de los valores y estilo de vida propuesto. La **disponibilidad** definida como la disposición de estar al servicio de los demás. El **amor**, referido a las buenas relaciones, la caridad y la estima hacia los más pequeños y débiles. La **libertad**, asociada al fomento de la creatividad y la libertad de expresión. La **responsabilidad**, relacionada a la participación de todos en los deberes diarios. La **comunicación**, visualizada como la capacidad de interrelacionarse y comprender a todos. El **trabajo**, vinculado a la transmisión del sentido del mismo y al fomento del trabajo en equipo y colaborativo. Finalmente, la **solidaridad**, vista como la vida comunitaria, la valoración de cada persona y la conciencia de equipo.

Estos valores, de por sí significativos para cualquier ser humano, son especialmente relevantes para los profesores, como agentes corresponsables de transmitir la cultura, los llamados a formar a nuestros alumnos en la ética de los valores, ayudando a recuperar así el sentido de la vida y del individuo.

#### *Una aproximación para la definición de las competencias docentes*

Para autores como: Moreno, 2009; Cano, 2008; Denyer, Furnémont, Poulain y Vanloubbeeck, 2007; la gran diversidad de concepciones reflejadas en las definiciones disponibles representa un obstáculo para su identificación, para favorecer el diseño de estrategias y, con mayor razón, para evaluarlas. Sin embargo, es un hecho que en cada situación local finalmente se aceptan algunas de las definiciones disponibles, y a partir de adscribirse a ellas, se elaboran y proponen listas tentativas consensuadas entre los distintos sectores de participantes que les han permitido sugerir y poner en marcha una gran variedad de acciones, como desarrollar programas y proponer criterios para su enseñanza y evaluación.

A la dificultad inicial de adoptar una definición consensuada de competencia se agrega el hecho de que se trata de una profesión como la docencia, actividad compleja y polémica. Compleja por tratarse de una actividad humana relevante que ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas y motivo de discusión en la construcción de diversos modelos sociales.

Polémica, entre otros de sus atributos, por la opacidad asociada para acordar cuáles son o deberían ser sus funciones y roles en los distintos contextos y entornos educativos (educación formal/no formal, niveles escolares, ambientes multiculturales), cuáles las didácticas convenientes para cada una de las disciplinas, y cuáles las estrategias más apropiadas para las diversas situaciones de aprendizaje (cursos, seminarios, talleres, laboratorios, prácticas de campo, etc.). No obstante, tomando en cuenta lo antes mencionado, se pueden examinar algunas definiciones como punto de partida para sugerir un conjunto de competencias docentes que den pie al señalamiento de ciertas consideraciones para su evaluación.

Zabala y Arnau (2008), después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, proponen conceptualizarla como: La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada (pp. 43-44).

Por su parte Cano (2008), al abordar el tema de las competencias docentes, adopta la definición de Perrenoud (2004, p. 36), como “la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizandole a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento”.

Una tercera definición la formula Comellas (2002, p. 19), como: Aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por

lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de “saber, saber hacer y saber estar” mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja.

Las tres definiciones resaltan el aspecto de la complejidad de las tareas que se pretenden realizar de manera eficaz en contextos específicos, y el empleo de múltiples recursos cognitivos, psicomotores y afectivos en forma interrelacionada que se ponen en juego, resulta atractiva la forma de referirse a una persona competente como aquella que sabe, hace y sabe estar. Cualquiera de estas definiciones puede ayudar para la identificación de la actividad profesional de los profesores en términos de tipos de competencias e inclusive para su posible clasificación (genéricas/específicas; instrumentales/personales, etc.).

### *Propuestas de Competencias Docentes*

Una de las ventajas de adoptar el constructo *competencia* es la oportunidad manifiesta de volver a examinar críticamente cada uno de los componentes del hecho educativo, pero en particular detenerse en el análisis y la redefinición de las actividades del profesor y los estudiantes; así que vale la pena intentar la definición de las competencias docentes, en el contexto de la sociedad del conocimiento, con una disposición abierta, flexible y con ánimo de comprobar su pertinencia para contribuir de mejor manera a la formación profesional y ciudadana de quienes participan en los programas de la educación formal.

Uno de los primeros ejercicios en la selección de las competencias docentes podrá ser la discusión colegiada en cada uno de los contextos institucionales donde se adopte el enfoque por competencias. Alguna de las propuestas o una combinación de ellas, presentadas en la Tabla N° 2.5, puede servir como punto de partida para el análisis y la discusión de su pertinencia en el contexto institucional de que se trate; aquí se exponen cinco propuestas de diferentes autores.

Tabla N° 2.5 Competencias Docentes

<b>Comellas, M. J. (2002).</b>	<b>Perrenoud (2004)</b>	<b>Zabalza, M. A. (2005)</b>	<b>SEMS-México (2008b)</b>	<b>Cano, E. (2005)</b>
Identificar los obstáculos o los problemas.	Organizar y animar situaciones de aprendizaje.	Ser capaz de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje (la capacidad de hacer los propios programas, de planificar bien la propia disciplina).	Organizar su propia formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	De planificación y organización del propio trabajo
Entrever diferentes Estrategias realistas.	Gestionar la progresión de los aprendizajes.	Seleccionar y presentar los Contenidos Disciplinarios	Dominar y estructurar los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	De comunicación
Elegir la mejor estrategia, considerando los riesgos.	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación .	Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles.	Planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	De trabajar en equipo
Planificar, puesta a punto teniendo presentes todos los agentes.	Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.	Estar alfabetizado tecnológicamente y dominar el manejo didáctico de las Tics.	Llevar a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.	De establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos.
Dirigir su aplicación, modulando los posibles cambios.	Trabajar en equipo.	Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje.	Evaluarlos procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.	De utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
Respetar, durante todo el proceso, ciertos principios de derechos (equidad, libertad, etc.)	Participar en la gestión de la escuela.	Relacionarse constructivamente con los alumnos.	Construir ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.	De disponer de un Auto concepto positivo.



Dominar las propias emociones, valores, simpatías, entre otras.	Informar e implicar a los padres.	Ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes.	Contribuir a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	De autoevaluación constante de nuestras acciones para mejorarla calidad.
Cooperar con otros profesionales siempre que sea necesario.	Utilizar las nuevas tecnologías.	Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.	Participar en los proyectos e mejora continua de su escuela y apoyar la gestión institucional.	
Sacar conclusiones y aprendizaje para una nueva situación.	Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.	Involucrarse institucional e institucional (sintiendo que uno forma parte del equipo, jugando como miembro, participando de la definición de la misión institucional, de los objetivos que se proponen, del plan formativo de la facultad).		
	Organizar la propia formación continua.			

Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 11, No. 2, 2009 9

Rueda Beltrán: *La evaluación del desempeño docente...*

Es muy difícil sostener que las competencias docentes puedan ser las mismas para todas las instituciones escolares, ya se trate de la educación básica, media superior o superior, orientadas a la formación técnica o profesional, centradas en la docencia o la investigación, entre algunas de las posibles características distintivas que se pueden considerar para tal efecto. No obstante, habría que advertir la polémica surgida de la consideración de contar con parámetros comparables, de

acuerdo con el enfoque por competencias, y las consecuencias que tendrían lugar al optar por definiciones de competencias genéricas y/o específicas.

### *Criterios para orientar la evaluación de las competencias docentes*

En primer lugar hay que advertir que el intento por evaluar las competencias docentes es consecuencia obligada de adoptar el modelo de enseñanza por competencias que conlleva la incorporación de acciones distintas tanto para los maestros como para los estudiantes, y que efectivamente la evaluación de las competencias docentes puede resultar un elemento muy importante en el desarrollo y puesta a prueba de este modelo.

Por otra parte, en cuanto a la evaluación del desempeño docente, es deseable considerar, en primer lugar, las reflexiones formuladas por la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIIED, 2008) sobre el tema, y que de manera resumida se agrupan en cinco dimensiones:

1. Dimensión política de la evaluación.
2. Dimensión teórica.
3. Dimensión metodológica-procedimental.
4. Dimensión de uso.
5. Dimensión de evaluación de la evaluación.

La evaluación de las competencias en el contexto del enfoque por competencias representa algunas ventajas respecto de las evaluaciones tradicionales. Algunas de ellas son: permiten la incorporación de un rango mayor de atributos en su descripción, destacan públicamente lo que deben hacer los profesionistas competentes y lo que se espera de ellos, proporcionan metas más claras para los formadores y clarifican las expectativas a los aprendices. De igual manera proporcionan bases para elaborar procedimientos más sólidos de evaluación de las habilidades profesionales y obligan a la clarificación de qué, para qué y cómo se hará la evaluación (Gonczi, 1994 y Rivera, Bazaldúa, Rovira, Conde y Rodríguez, 2009).

Una estrategia posible para evaluar las competencias docentes, una vez que se haya acordado de manera colegiada el conjunto de ellas, consiste en elaborar su descripción e indicadores, decidir quiénes podrían participar y qué técnicas evaluativas e instrumentos serán empleados. Para cada una de las competencias habrá que decidir los estándares o criterios cualitativos a emplear. Todo ello en el marco de concebir la evaluación como “un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y la mejora” (Gem, como se cita en Jornet, 2009, p. 4). Y al tratarse de la docencia, la evaluación puede concebirse también como un recurso para consolidar el reconocimiento social sobre su importancia estratégica en los procesos de formación.

La Tabla 2.6 muestra un ejemplo de algunas competencias específicas y sugiere ideas para desarrollar su evaluación, pero como en el caso de la selección de las competencias, lo más importante es la discusión que pueda detonarse en los cuerpos colegiados en cada contexto escolar y, sobre todo, su aliento para la imaginación, en respuesta a las características de cada institución escolar y situaciones formativas.

Tabla N° 2.6. Evaluación por competencias docente

Competencia	Descripción	Indicadores	Participantes	Técnicas e Instrumentos
Planear el curso de la asignatura.	Engloba el establecimiento de un propósito final de la enseñanza de la materia, la postura del profesor sobre la enseñanza, la organización y estructuración de los contenidos, la selección y/o elaboración de los materiales de apoyo al aprendizaje, la delimitación de las experiencias de aprendizaje y su evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domina los saberes de su materia.</li> <li>- Delimita el enfoque de enseñanza (metas, filosofía, postura epistemológica y didáctica).</li> <li>- Ubica los saberes en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.</li> <li>- Estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.</li> <li>- Selecciona o desarrolla materiales didácticos.</li> </ul>	Cuerpos colegiados. Pares académicos de la misma área. Supervisores. Directivos.	Auto informe de planeación. Prueba de conocimientos.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiza y distribuye correctamente el tiempo de la instrucción.</li> <li>- Establece claramente y en acuerdo con los alumnos, las reglas de convivencia, sustentadas en valores universales de respeto a los derechos humanos.</li> <li>- Establece los criterios de desempeño y acreditación de la asignatura.</li> <li>- Diseña situaciones para facilitar experiencias de aprendizaje: significativo; colaborativo; autónomo.</li> <li>- Incorpora el uso de tecnologías de la información y la comunicación para apoyar los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.</li> <li>- Establece estrategias alternativas para apoyar a los alumnos, de acuerdo con sus necesidades de formación.</li> </ul>		
Gestionar la progresión de los aprendizajes (plan de clase).	Toma en consideración los niveles de desempeño y las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, establecen dispositivos para hacer frente a la diversidad en la apropiación de los conocimientos y lleva a cabo controles periódicos para monitorear el logro de las metas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece una secuencia de apropiación de los diferentes tipos de contenidos incluidos en el curso.</li> <li>- Diseña actividades para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</li> <li>- Selecciona o construye materiales didácticos y de evaluación.</li> <li>- Incluye el uso de estrategias de enseñanza apoyadas en diversas</li> </ul>	Supervisores Directivos Pares académicos de la misma área Estudiantes.	Observaciones directas. Portafolio docente. Inventario de autoanálisis docente. Cuestionario para estudiantes. Análisis de materiales didácticos y artefactos.

		<p>tecnologías.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevé espacios de trabajo más amplios de relaciones con otros profesionales e instituciones.</li> </ul>		
Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula	<p>Comprende la puesta en práctica de estrategias de enseñanza y de aprendizaje para el logro de las metas, incluye modalidades de interacción para la apropiación de los contenidos, uso apropiado de los materiales y herramientas didácticas, estilos de comunicación y generación de un clima social apropiado para el aprendizaje, así como los procesos de evaluación formativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hace frente a situaciones problema que surgen de forma imprevista durante la clase.</li> <li>- Trabaja con estudiantes que presentan dificultades.</li> <li>- Promueve formas cooperativas de trabajo entre los estudiantes.</li> <li>- Proporciona retroalimentación al desempeño de los estudiantes.</li> <li>- Provee oportunidades equitativas de participación en el aula.</li> <li>- Emplea la evaluación diagnóstica, continua y sumativa.</li> <li>- Involucra a los estudiantes en los procesos de autoevaluación, evaluación y coevaluación.</li> <li>- Contribuye a la generación de un clima social en el aula que facilite el desarrollo integral de los estudiantes.</li> </ul>	<p>Supervisores. Directivos. Pares académicos de la misma área. Estudiantes.</p>	<p>Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Autor reporte. Presentación de casos extremos. Entrevistas.</p>
Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico	<p>Implica la comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra, tanto en situaciones conversacionales y actividades grupales, como en presentaciones públicas ante</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura lógicamente la presentación de sus ideas, tanto en presentaciones orales como escritas.</li> <li>- Se expresa con claridad y complementa su exposición mediante el lenguaje corporal, el uso adecuado del tono de voz y los</li> </ul>	<p>Supervisores. Directivos. Pares académicos de la misma área. Estudiantes.</p>	<p>Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Publicaciones en revistas.</p>

	audiencias de diversos tamaños.	medios audiovisuales de apoyo. - Elige vocablos, ejemplos o ilustraciones, así como estructuras sintácticas adecuadas para la comunicación escrita. - Tiene la capacidad para comunicarse por escrito y oralmente, utilizando de manera eficiente una lengua extranjera.		
Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Publicaciones en revistas.	Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Publicaciones entrevistas.	Observaciones directas. Portafolio docente para estudiantes. Publicaciones en revistas.	Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Publicaciones en revistas.	Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Publicaciones en revistas.

Revista Electrónica de Investigación Educativa Vol. 11, No. 2, 2009 10  
Rueda Beltrán: *La evaluación del desempeño docente...*

La Tabla N° 2.6 pone en evidencia la complejidad de la tarea, por lo menos en términos del número de posibles participantes en los procesos de evaluación y de la diversidad de técnicas evaluativas e instrumentos de medida. No sobra decir que habrá que prever un entrenamiento especializado a quienes participen como evaluadores, además de la elaboración necesaria de manuales y procedimientos para conducir la evaluación.

También será necesario no descuidar el aspecto molar, y aunque se evalúen competencias aisladas hay que conservar la visión global que deberá tender a señalar un dominio más o menos satisfactorio de la competencia global y el reconocimiento de la posibilidad de una maestría que siempre puede perfeccionarse.

Jornet (2009) propone trabajar con los niveles de *muy competente*, *competente*, *acceptable* y, en los que podrían reflejarse los puntajes generales obtenidos en el proceso.

En la evaluación de las competencias docentes, como en el caso de las correspondientes al aprendizaje, existe la necesidad de distinguir el nivel cognitivo, procedimental y actitudinal para acercarse a ellos con las formas de evaluación apropiadas. Lo deseable es que la evaluación, por su propia naturaleza de señalar los aspectos clave, no imponga arbitrariamente una sola manera de responder a los retos que plantea una docencia efectiva, comprensiva y consciente del papel de la afectividad.

Un elemento importante a destacar es el conocimiento de pocas experiencias de evaluación del desempeño docente que desde la planeación consideren el uso de los resultados para la formación continua del profesorado, por lo que, tanto la comunicación de estos resultados a cada uno de los docentes, como la previsión de las acciones que seguirán para mejorar esta actividad, deberán ser planeadas cuidadosamente para completar un ciclo del proceso. El impulso a lograrse con el enfoque de las competencias en el ámbito educativo puede ser una segunda oportunidad para avanzar en esta dirección.

### ***Evaluación Docente***

Uno de los puntos importantes dentro de la evaluación es quién la realiza. Hasta hace poco se entendía que la evaluación siempre provenía de una instancia externa al evaluado. Actualmente, y de acuerdo a los nuevos modelos pedagógicos, los agentes involucrados en la evaluación se han diversificado y ello ha significado mayor participación en el proceso de evaluación y también el desarrollo de una mayor autonomía y autoconciencia de lo que los sujetos saben y lo que les falta por saber.

Los tipos de evaluación, según el agente evaluador son:

- Heteroevaluación
- Autoevaluación
- Coevaluación

**Autoevaluación.-**Es el proceso donde el evaluado valoriza su propia actuación, lo que permite reconocer sus posibilidades, limitaciones y cambios necesarios para mejorar su desempeño.

La Autoevaluación permite al evaluado:

- Emitir juicios de valor sobre sí mismo en función de ciertos criterios de evaluación o indicadores previamente establecidos.
- Estimular la retroalimentación constante de sí mismo y de otras personas para mejorar su proceso de aprendizaje.
- Participar de una manera crítica en la construcción de su aprendizaje.

**Coevaluación.-** Es el proceso de valoración conjunta que realizan los estudiantes sobre la actuación del evaluado, atendiendo a criterios de evaluación o indicadores establecidos por consenso.

La Coevaluación permite al evaluado y a los evaluadores:

- Identificar los logros personales y grupales.
- Fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de desempeño en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Opinar sobre su actuación dentro del grupo.
- Desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo.
- Mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo.
- Emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

**Heteroevaluación.-** Consiste en que una persona evalúa (evaluación por pares) lo que otra ha realizado.

### ***Reglamento de Evaluación Docente***

El personal docente de las instituciones presenta al inicio del período académico el Silabo / Módulo formativo / Plan anual de las asignaturas que dicta, en el cual constan las temáticas de estudio y las actividades académicas a desarrollar; conjuntamente, presentan los planes de clase.



El Reglamento de Evaluación Docente es el conjunto de reglas y normativas institucionales bajo las cuales se evalúa el desempeño profesional docente, en él se establece el cronograma de actividades de evaluación: recolección de información, procesamiento, análisis e interpretación de los resultados y la elaboración del informe conteniendo conclusiones y recomendaciones.

### **2.5.2 Fundamentación Teórica de Desarrollo Académico**

Para una mayor comprensión de la fundamentación teórica de la variable dependiente, es necesario tener presente la red de categorías que se presenta en la figura 2.1 pág. 17, con el siguiente orden:

- Calidad de la Educación
- Desempeño Docente
- Desarrollo Académico

#### **Calidad de Educación**

“Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad)” (<http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>).

“La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

Algunos autores han visto por esto serias implicancias a este concepto: La ideología (curricular) de la eficiencia social (vinculada a la corriente llamada “tecnología educativa”) entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar. A partir de la instauración de una política educativa de corte neoliberal se buscan justificaciones “académicas” que permitan fundamentar la restricción del ingreso a la educación. Estas justificaciones crean nuevos fetiches pedagógicos que se caracterizan por su debilidad conceptual, tal es el caso de términos como “calidad de la educación”” (<http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>).

La amplia oferta educativa existente en el contexto sitúa a los centros docentes en una situación competitiva donde la calidad se convierte en un factor estratégico fundamental. Por otra parte, los retos que han marcado el afrontar la formación permanente que la sociedad demanda, solamente resultarán eficaces y tendrán sentido si se llevan a cabo desde una perspectiva de calidad.

La Organización de Cooperación y el Desarrollo Económico “OCDE” (1995) define: *“la educación de calidad como aquella que “asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta”*. No obstante, hay que tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida adulta en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una enorme ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

Otra definición sería: “La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.” (*J. Mortimore*).

Y la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los

procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos (<http://peremarques.pangea.org/calida2.htm>).

### **Desempeño Docente**

El desempeño docente y la relación del ser profesional con la docencia, es un asunto que toca con lo personal, es decir, con la forma de asumir el rol y de interactuar con los educandos, se considera que el obtener el título de profesor o de docente, no se limita a impartir una serie de lecciones y actividades de taller, es además un asunto de pensamiento y de interiorización que permiten la reflexión permanente del ejercicio de la docencia.

Van Manen 1997, manifiesta que interrogantes tales como: ¿Cuál es el significado de ser profesor?, ¿Cómo observo a mis estudiantes?, ¿Ellos cómo me observan?, son algunos cuestionamientos que llevan a debatir el rol de ser docente, y que en esencia, tienen su punto de partida en las experiencias de vida personales.

La relación del ser profesional con la docencia, atraviesa lo personal, y toca con una profunda indagación por el sentido del ser y sentirse docente, no es solo una cuestión de titulación o de cargo ejercido. La verdadera extensión parte de la reflexión sobre el hacer y la proyección social del profesional a través de la implementación programática de actividades que lleven a la capacitación y manejo por parte de las comunidades de situaciones particulares que conlleven a un cambio y transformación para posibilitar un mejoramiento de las condiciones sociales y porque no del entorno.

La relación profesional con la investigación, lleva a establecer un compromiso social ineludible, ya que se parte de la responsabilidad que implica el obtener el conocimiento y la divulgación del mismo; pues sería de cierto modo irresponsable el científico que, conociendo la información o los resultados del trabajo, no la difunda entre la masa crítica de sus colegas o de la opinión pública, ya que con ello aportaría al mejoramiento de la calidad de vida de muchas personas.

En consecuencia, las responsabilidades del profesional en el ejercicio científico e investigativo, también incluyen una cierta forma de democratización de la

enseñanza superior y alguna forma de politización científica a que Habermas (1963, pág. 7) se refiere, cuando la autonomía de enseñanza e investigación universitaria se vio amenazada por los intereses ajenos a ella.

Lo anterior, significa que la responsabilidad también conlleva asumir una posición ética y crítica en el proceso de investigación, pues de cierto modo, la ciencia es manejada por intereses políticos y económicos.

El ejercicio investigativo asume una postura reflexiva, especialmente focalizada en una indagación aplicada a la solución de problemas sociales, especialmente en un país en vías de desarrollo como el nuestro. Por tanto, el rol profesional e investigativo, también es un espejo en donde los estudiantes se reflejan, lo cual evidencia de algún modo que en éste ejercicio, el profesional también educa.

Es impensable un docente universitario que no tenga en cuenta las relaciones que establece la docencia, la extensión y la investigación en un marco social, el cual se encuentra atravesado por las múltiples problemáticas sociales y en donde es necesario el acompañamiento de los educandos dentro del claustro universitario y la proyección social de la universidad fuera del mismo.

La reflexión permanente de éstos componentes, deben seguir de guía para una universidad del siglo XXI, en donde los desafíos planteados por la educación y la tecnología, estarán a la espera de un contendor altamente preparado para hacerle frente.

### *Desarrollo Académico*

La literatura contemporánea aborda a la educación superior como un instrumento del desarrollo, en todas sus circunstancias, y elevar la calidad es una cuestión crucial, entendiendo a la calidad como un parámetro en donde coinciden los conceptos de eficiencia, competitividad, rendimiento, innovación y avance científico y tecnológico.

La calidad académica no es una abstracción, sino un referente social e institucional, hecho que afecta el comportamiento de los diversos actores de las comunidades educativas. En el caso de los docentes e investigadores se ve

matizada por ese ingrediente institucional que es la característica pública y privada de la universidad y se basan bajo criterios de productividad académica, modelo docente y de servicio empresarial.

En todo caso la calidad académica es mensurable, tanto en la actividad de aula, como en aquella de la productividad científica y tecnológica. En ambos casos se está frente a modelos académicos distintos, que generan en consecuencia actividades académicas diferentes. Por una parte la práctica de un **modelo docente**, centrada en el **aula** y cuya observación puede hacerse solamente al interno de la institución, pues el testimonio de la actividad ocurre solamente intramuros. Por otra parte la práctica de un modelo académico orientado hacia **el laboratorio o el trabajo de campo**, cuya observación es visible en el externo de la institución. Es decir, se refiere en este caso de un **modelo académico de investigación**. Cabe acotar que buena parte del profesorado no se halla inserto en las tareas de investigación y asumen aquella en el aula con desgano y desinterés. Se puede entonces hablar de un tercer renglón, que no es ni aula ni investigación, ni extensión ni servicio, sino la inserción de muchos miembros del profesorado en un “modelo híbrido”, a través del cual, dejan de prestar sus servicios en forma eficiente.

La calidad no debe ser planteada solamente en términos cognoscitivos, sino que debe medirse también en términos de respuestas a las necesidades de la sociedad en la que están inertes las instituciones.

### *Desarrollo académico en la Educación Superior*

La excelencia académica constituye en la actualidad uno de los elementos de mayor importancia en los planteamientos de la educación superior. La formación y desarrollo académico del profesorado es tendiente a su continua actualización y perfeccionamiento teórico profesional, tanto en el ámbito docente como en el campo profesional.

### *Capacitación*

Como las prácticas de aula en educación superior varían considerablemente de institución a institución, el personal docente debe actualizarse en la aplicación de estrategias, técnicas y metodologías dinámicas de enseñanza y la utilización de instrumentos y herramientas tecnológicas que les permita un óptimo desempeño aular.

### *Formación Profesional*

El desarrollo científico tecnológico, exige la actualización continua de los docentes en sus campos profesionales a fin que se encuentren en óptimas condiciones para formar profesionales competitivos en el mercado laboral. Para este efecto, la institución de educación superior en la que labora, al interior de su plan de capacitación debe promover programas de formación académica para su personal docente.

## **2.6 HIPÓTESIS**

La evaluación del desempeño profesional bajo enfoque por competencias influye en el desarrollo académico del personal docente del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

## **2.7 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

**2.7.1 Variable Independiente:** Evaluación de desempeño profesional bajo enfoque por competencias.

**2.7.2 Variable Dependiente:** Su influencia en el desarrollo académico del personal docente.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 ENFOQUE**

Por la importancia que reviste la presente investigación; misma que, permitió establecer la influencia de la evaluación del desempeño profesional docente en el desarrollo académico del cuerpo de profesores del ITSA, el investigador se ubicó al interior del Paradigma Crítico Propositivo, porque interrelacionó información cualitativa, cuantificándola para establecer parámetros comparativos que permitan mejorar la calidad educativa de la institución.

#### **3.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo se realizó una investigación de campo, bibliográfica-documental.

##### **3.2.1 Investigación de Campo**

Refiere a la recolección de información directa de la realidad del desempeño profesional docente, su valor radica en que permitió conocer el desarrollo de la práctica docente, esto se lo hizo principalmente en el aula.

##### **3.2.2 Investigación Bibliográfica – Documental**

Se vincula a la investigación realizada por el investigador en libros, textos, tesis, revistas, documentos y páginas de internet sobre las competencias docentes y su evaluación.

#### **3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Los tipos de investigación realizadas por el investigador son: exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa.

### **3.3.1 Investigación Exploratoria**

El despliegue de la temática objeto de investigación relacionada con las competencias docentes y el desarrollo académico, abrió el camino para avanzar con la descripción y explicación del desarrollo cognitivo, permitiendo al investigador una mayor familiarización en el campo temático y los problemas que la investigación pretende solucionar. Por lo tanto la investigación realizada fue exploratoria por que permitió conocer con mayor profundidad el tema y llegar a conclusiones sobre qué aspectos son relevantes y cuáles no.

### **3.3.2 Investigación Descriptiva**

Esta investigación permitió describir los hechos observados, que enfocan a las competencias docentes que los profesores desarrollan en el aula tendientes a lograr aprendizajes significativos a través de los saberes.

### **3.3.3 Investigación Correlacional**

La presente investigación permitió relacionar las variables independiente y dependiente. La magnitud de la correlación dependió de las medidas en que los valores de dos variables aumentaron o disminuyeron en la misma o diferente dirección.

### **3.3.4 Investigación Explicativa**

La investigación realizada permitió determinar las causas del problema, con la ayuda de diseños experimentales y no experimentales, buscando el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa y efecto, y verificación del grado de dependencia o causalidad entre las variables; que probaron hipótesis.

## **3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.**



Tabla N° 3.1 Informantes

<b>INFORMANTES</b>	<b>NÚMERO</b>	
Vicerrector (cumple también funciones de docencia)	1	
Asesor Educativo	1	
Directores de Carrera (cumplen también funciones de docencia)	5	
Docentes (Semestre Académico Marzo – Agosto 2012)	65	
Alumnos Carrera Seguridad Aérea y Terrestre	61	500
Alumnos Carrera Electrónica	80	
Alumnos Carrera Telemática	33	
Alumnos Carrera Logística y Transporte	43	
Alumnos Carrera Mecánica Aeronáutica	283	
<b>TOTAL</b>	<b>572</b>	

Fuente: ITSA

Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)

**Las unidades de observación delimitadas son:** Docentes y estudiantes del ITSA. La población a utilizar en el cálculo de la muestra es 460 personas.

**Calculo del Tamaño de la Muestra (estudiantes)**

Z= Nivel de confianza es el 95% que equivale a 1,96

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

P = Probabilidad de ocurrencia 0,5

q = 1-q = Probabilidad de no ocurrencia 0,5

e = Margen de error 0,05

N = 500

Z = 1,96

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$e = 0,05$$

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq}$$

$$n = \frac{500 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(499 - 1)(0,05)^2 + (1,96^2)0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{500 * 3,8416 * 0,25}{(499)(0.0025) + (3,8416)0.25}$$

$$n = 217.49 \approx 218$$

La muestra total es:  $218+65+7 = 290$  (estudiantes, docentes, autoridades académicas).

Tabla N° 3.2 Muestra

Informantes	Muestra	%	Total de encuestas
Vicerrector	1	0.35	
Asesor Educativo	1	0.35	
Directores de Carrera	5	1.72	
Docentes	65	22.41	65
Estudiantes	218	75.17	218
Total	290	100	283

Fuente: ITSA

Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)

### 3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Los cuadros N° 3.3 y 3.4 corresponden a los cuadros categoriales de las variables independiente y dependiente.

Cuadro N° 3.3 Variable Independiente.

<b>Variable Independiente:</b> Evaluación del desempeño profesional bajo enfoque por competencias				
<b>Hipótesis:</b> La evaluación del desempeño profesional bajo enfoque por competencias influye en el desarrollo académico del personal docente del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.				
<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMES</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
La evaluación del desempeño profesional docente, limitado a un mecanismo de análisis y control de cumplimiento de actividades curriculares, es un proceso que permite describir el desarrollo académico de los profesores de la institución en tanto al avance temático de estudio y al cumplimiento de las actividades registradas en el sílabo de las asignaturas.	<p>Evaluación Docente.</p> <p>Reglamento de Evaluación Docente.</p> <p>Competencias Docentes.</p> <p>Modelo Pedagógico.</p> <p>Silabo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del desempeño docente.</li> <li>• Modelo pedagógico institucional.</li> <li>• Microcurrícula</li> <li>• Técnicas activas de enseñanza.</li> <li>• Instrumentos de evaluación educativa.</li> <li>• Proceso enseñanza aprendizaje.</li> </ul>	<p>1. ¿Con qué frecuencia es usted evaluado durante el proceso educativo?</p> <p>2. ¿Considera usted que la evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?</p> <p>3. ¿Usted es informado con detalle de los resultados de la evaluación de su desempeño docente?</p> <p>4. ¿Conoce los objetivos y las etapas de proceso de evaluación docente?</p> <p>5. ¿Conoce el modelo pedagógico institucional?</p> <p>6. ¿Cumple en su totalidad con la programación presentada en el sílabo?</p> <p>7. ¿Aplica técnicas activas de enseñanza conjuntamente con NTIC's?</p> <p>8. ¿Considera que el proceso de evaluación docente verifica únicamente el cumplimiento de las actividades curriculares?</p> <p>9. ¿Retroalimenta su autoevaluación en base a criterios emitidos por los estudiantes?</p> <p>10. ¿Considera haber desarrollado competencias docentes que abalen su desempeño?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Entrevista Semiestructurada</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Ficha de observación</li> <li>• Cuestionario de entrevista</li> </ul>

Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)



Para la recopilación de la información en la presente investigación se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos de investigación: observación – ficha de observación, encuesta – cuestionario de encuesta y entrevista – cuestionario de entrevista.

Tabla N° 3.5 Técnicas e instrumentos

<b>Tipos de Información</b>	<b>Técnicas de Investigación</b>	<b>Instrumentos de Investigación</b>
1. Información Primaria.	1.1 Observación.  1.2 Entrevista.  1.3 Encuesta.	1.1.1 Ficha de observación (ver anexo N° 1). 1.2.1 Cuestionario de entrevista semiestructurada (ver anexo N° 2). 1.3.1 Cuestionario de encuesta (ver anexos N° 3 y N° 4).
2. Información Secundaria.	2.1 Lectura comprensiva	2.1.1 Tesis de grado, libros de Evaluación por Competencias, Pedagogía, Didáctica. 2.1.2 Registro de evaluaciones docente de períodos anteriores

Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)

La ficha de observación permitió registrar el desarrollo de una clase, el cuestionario empleado para la entrevista fue semiestructurado, éste permitió conforme se desarrolló la entrevista abordar temáticas inherentes a la evaluación del desempeño docente bajo el punto de vista de las autoridades académicas de manera clara y precisa, en tanto que los cuestionarios de encuesta para el personal docente y estudiantes, permitieron recopilar información objetiva de los evaluados y evaluadores.

### **3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE DA INFORMACIÓN**

Para procesar los resultados de la información obtenida en el desarrollo de la investigación se procedió a:

- Revisión y Codificación de la información;
- Tabulación;
- Presentación en gráficos estadísticos;
- Análisis de resultados;
- Interpretación de resultados;
- Aplicación de modelo estadístico para comprobación de Hipótesis;  
y,
- Conclusiones y recomendaciones.

### **3.7.1 Revisión y codificación de la información.**

Luego de aplicados los instrumentos para la recolección de datos se procedió a revisar la información para detectar errores, eliminar respuestas contradictorias y organizarla de la manera más clara posible que permitió facilitar su tabulación.

La codificación consistió en asignar un código a las diferentes alternativas de respuesta a cada pregunta, a fin de facilitar el proceso de tabulación.

#### ***Tabulación de la Información.***

Este proceso se realizó para conocer la frecuencia con la que se repiten los datos de la variable en cada categoría y representarlos en cuadros estadísticos, la misma que se realizó de forma manual por tratarse de un número pequeño de datos.

#### ***Análisis e Interpretación de Datos.***

Una vez que se recopiló y tabuló la información fue necesario analizarla para presentar los resultados, mismo que propició el respectivo estudio de acuerdo a la hipótesis formulada. La interpretación de los resultados se elaboró bajo la síntesis de los mismos, para poder hallar toda la información culminante que ayudó a determinar la posible solución al problema objeto de estudio.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS Y COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

En consideración de los objetivos e hipótesis que en la presente investigación se han propuesto así como las fundamentaciones presentadas en el Marco teórico, se han realizado: entrevistas a las autoridades académicas, visitas en situ, encuestas al cuerpo docente y a una muestra representativa de los estudiantes del ITSA (anexos N° 1, pág. 202, 2, pág. 203, 3, pág. 204 - 205, 4, pág. 206 - 207), cuyas respuestas se presentan a continuación conjuntamente con el análisis e interpretación realizados.

Para la aplicación de las encuestas se recurrió a preguntas dicotómicas en razón a que permiten investigar sobre temas específicos sin dejar abierta la posibilidad a respuesta, razonamientos o conjeturas intrascendentes que limitan una clara tabulación para el análisis e interpretación de los resultados.

#### **4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES DEL ITSA.**

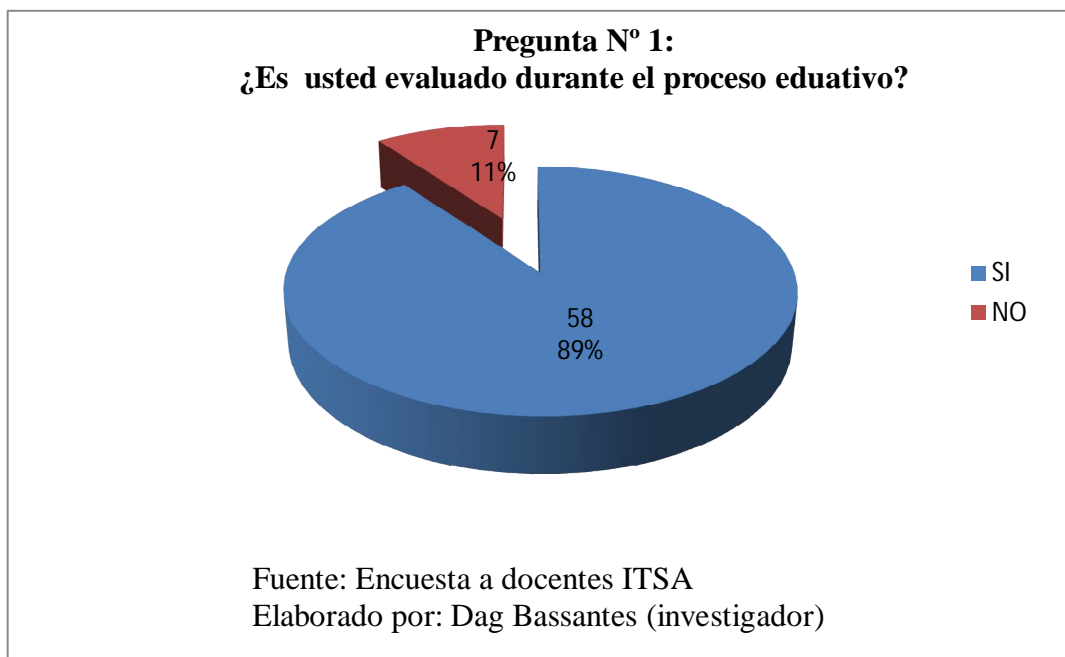
**Pregunta N° 1.**

¿Es usted evaluado durante el proceso educativo?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 1</b>		<b>TABLA N° 4.1.1</b>	
<b>¿Es usted evaluado durante el proceso educativo?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	58	89	
<b>NO</b>	7	11	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 89 % de los docentes manifiestan que son evaluados durante el desarrollo del proceso educativo, en tanto, el 11 consideran que no son evaluados. Esto se debe a la rotación y renovación semestral de docentes en base a requerimientos institucionales, complementada con la falta de inducción, socialización del Reglamento de Evaluación Docente y la no realización de las visitas en situ a todos los profesores.



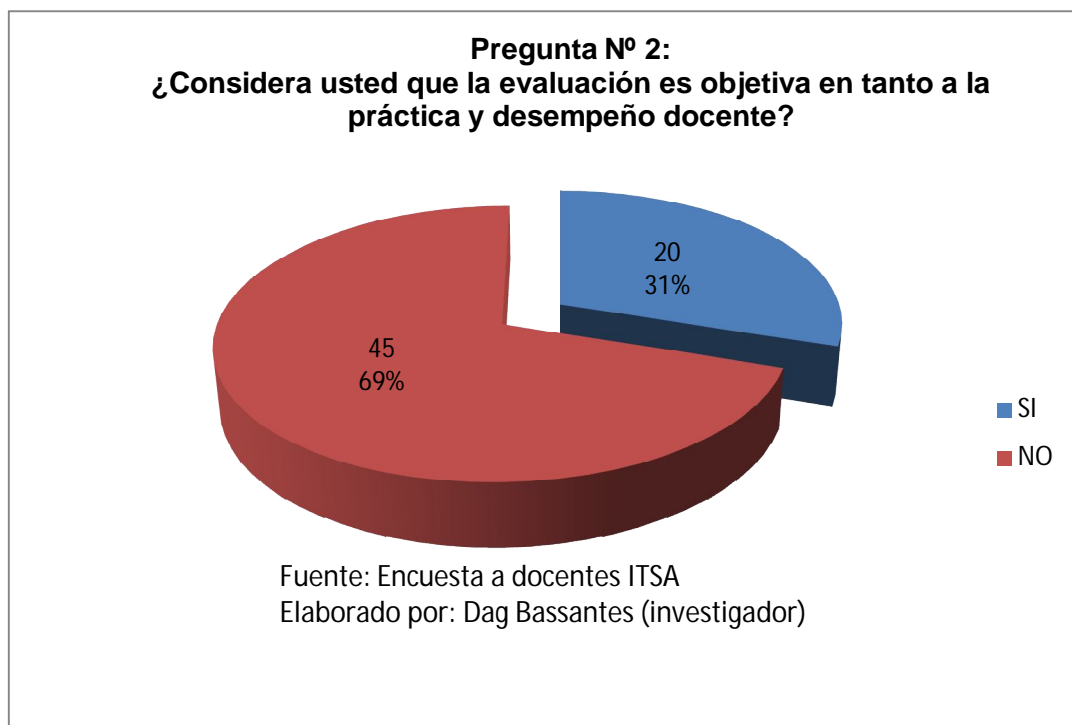
**Pregunta N° 2.**

¿Considera usted que la evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 2</b>		<b>TABLA N° 4.1.2</b>	
<b>¿Considera usted que la evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	20	31	
<b>NO</b>	45	69	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 69 % de los docentes no consideran que la evaluación sea objetiva y en relación al desempeño docente. Esto se debe a la falta de socialización de los resultados, y principalmente a que se evidencia una calificación y parámetros a mejorar sin mayor explicación de las razones de las recomendaciones manifiestas.

**Pregunta N° 3.**

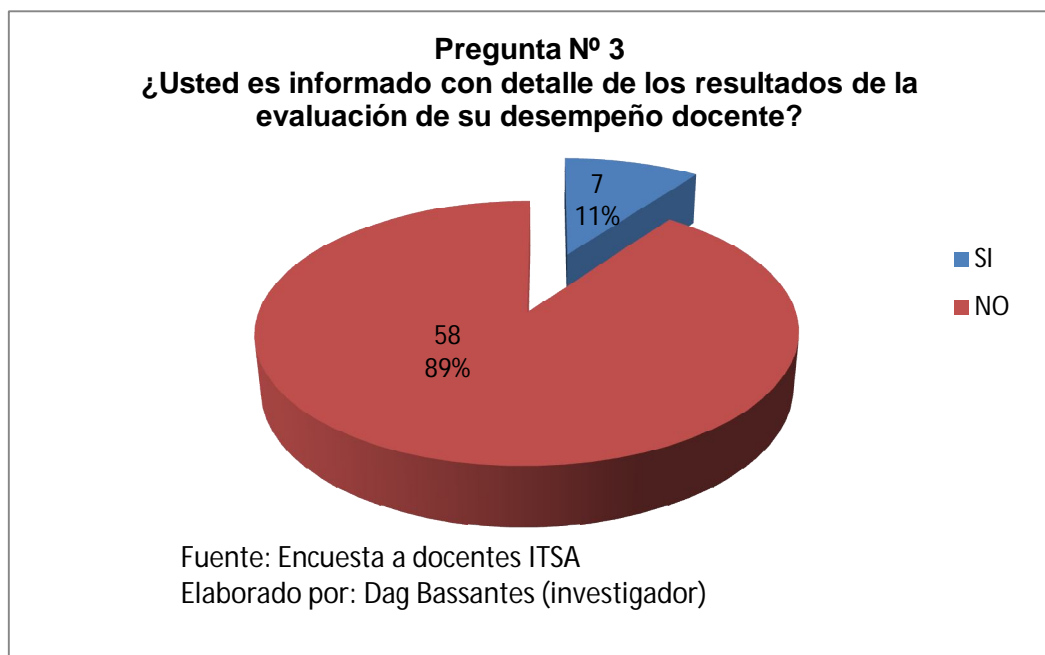
¿Usted es informado con detalle de los resultados de la evaluación de su desempeño docente?

Si:

No:

<b>Pregunta N° 3</b>		<b>TABLA N° 4.1.3</b>	
<b>¿Usted es informado con detalle de los resultados de la evaluación de su desempeño docente?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	7	11	
<b>NO</b>	58	89	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 89 % de los docentes no es informado detalladamente los resultados de su evaluación. Esto se debe a que el memorando que se entrega al docente contiene las calificaciones obtenidas en cada una de las asignaturas que dicta y se limita a resaltar los aspectos en que debe mejorar para el siguiente período académico.

**Pregunta N° 4.**

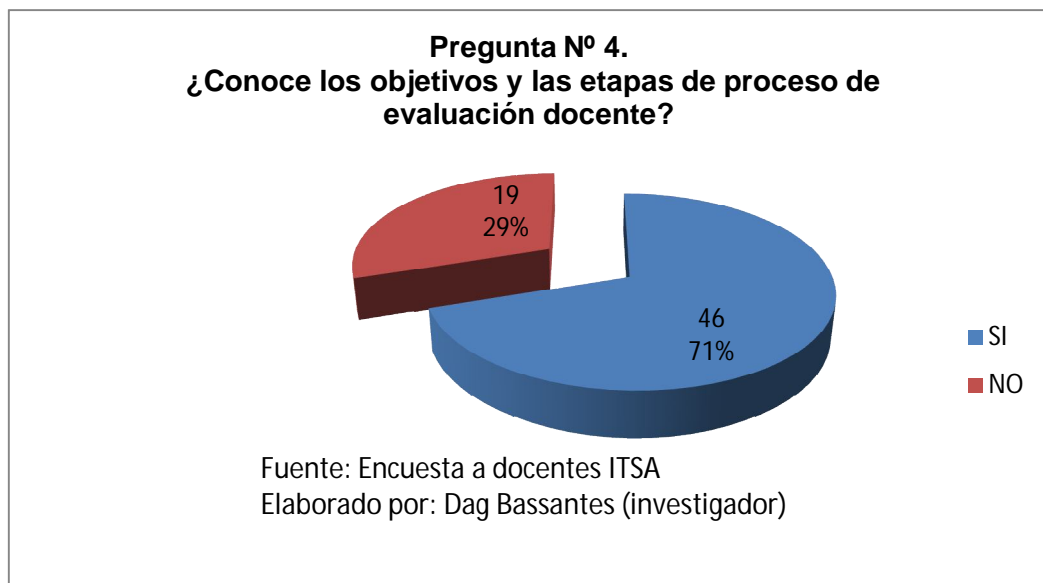
¿Conoce los objetivos y las etapas de proceso de evaluación docente?

Si:

No:

<b>Pregunta N° 4</b>		<b>TABLA N° 4.1.4</b>	
<b>¿Conoce los objetivos y las etapas de proceso de evaluación docente?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	46	71	
<b>NO</b>	19	29	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 71 % de los docentes no conoce los objetivos y las etapas del proceso de evaluación de su desempeño. Esto se debe a que el reglamento de Evaluación docente no se encuentra totalmente socializado.

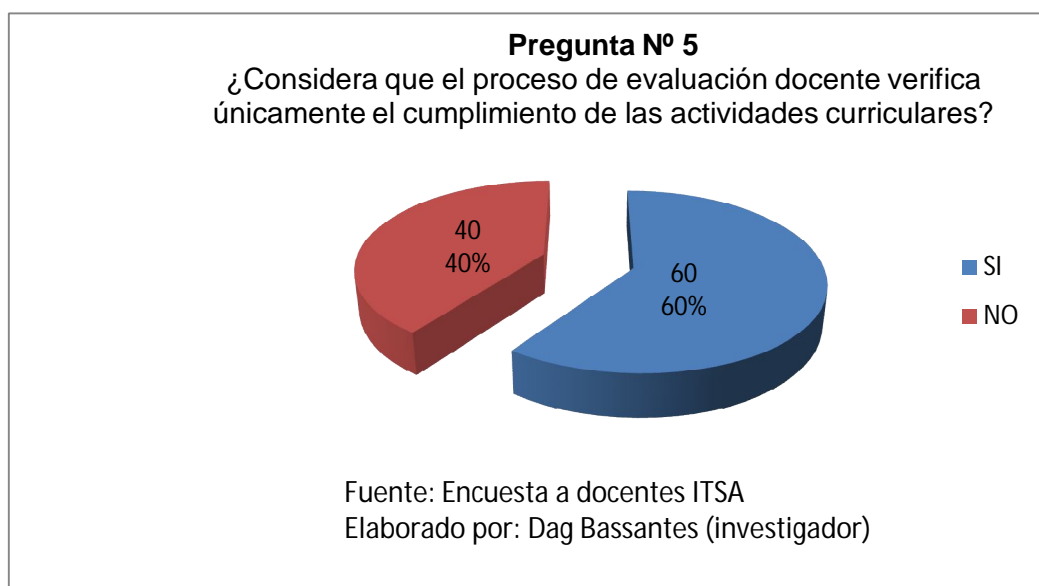
**Pregunta N° 5.**

¿Considera que el proceso de evaluación docente verifica únicamente el cumplimiento de las actividades curriculares?

Si:  No:

RESPUESTA	RESULTADOS	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	60
NO	26	40
<b>TOTAL:</b>	65	100

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 60 % de los docentes considera que el proceso de evaluación verifica únicamente el cumplimiento de actividades. Esto se debe a que en la visita en situ se solicita el sílabo y el plan de clase y en muchas ocasiones los docentes no los tienen y manifiestan que estos reposan en Coordinación y Control, lo que en ocasiones no se ratifica en razón a que no han entregado esta documentación en el período de tiempo correspondiente.

**Pregunta N° 6.**

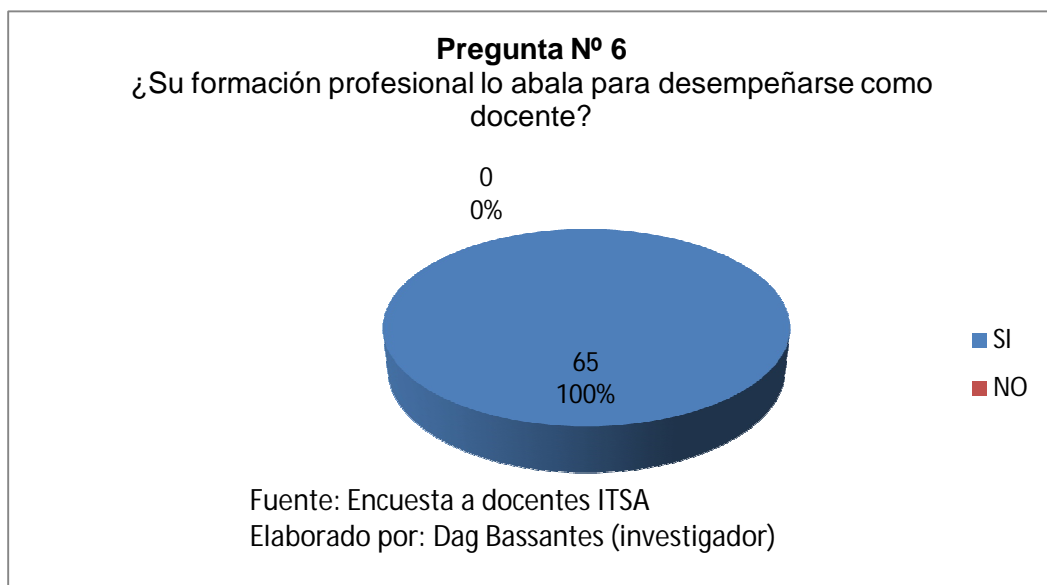
¿Su formación profesional lo abala para desempeñarse como docente?

Si:

No:

<b>Pregunta N° 6</b>		<b>TABLA N° 4.1.6</b>	
<b>¿Su formación profesional lo abala para desempeñarse como docente?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	65	100	
<b>NO</b>	0	0	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 100 % de los docentes considera que su formación profesional lo abala para desempeñarse como docente. Si bien, muchos de los docentes del Instituto cuentan con formación técnica, sus competencias docentes se han desarrollado en base a la experiencia adquirida en el transcurso del tiempo que han desempeñado esta función.

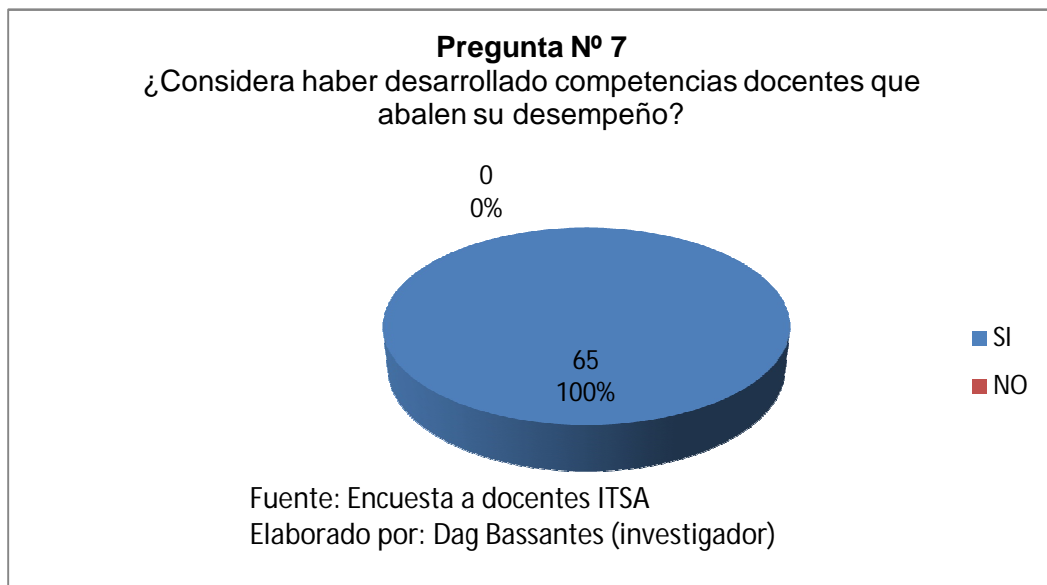
**Pregunta N° 7.**

¿Considera haber desarrollado competencias docentes que abalen su desempeño?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 7</b>		<b>TABLA N° 4.1.7</b>	
		<b>¿Considera haber desarrollado competencias docentes que abalen su desempeño?</b>	
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	65	100	
<b>NO</b>	0	0	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 100 % de los docentes considera que han desarrollado competencias que abalan su desempeño en calidad de profesor. Si bien, muchos de los docentes del Instituto cuentan con formación técnica, sus competencias docentes se han desarrollado en base a la experiencia adquirida en el transcurso del tiempo que han desempeñado esta función, adicionalmente han asistido a seminarios de capacitación pedagógica.

**Pregunta N° 8.**

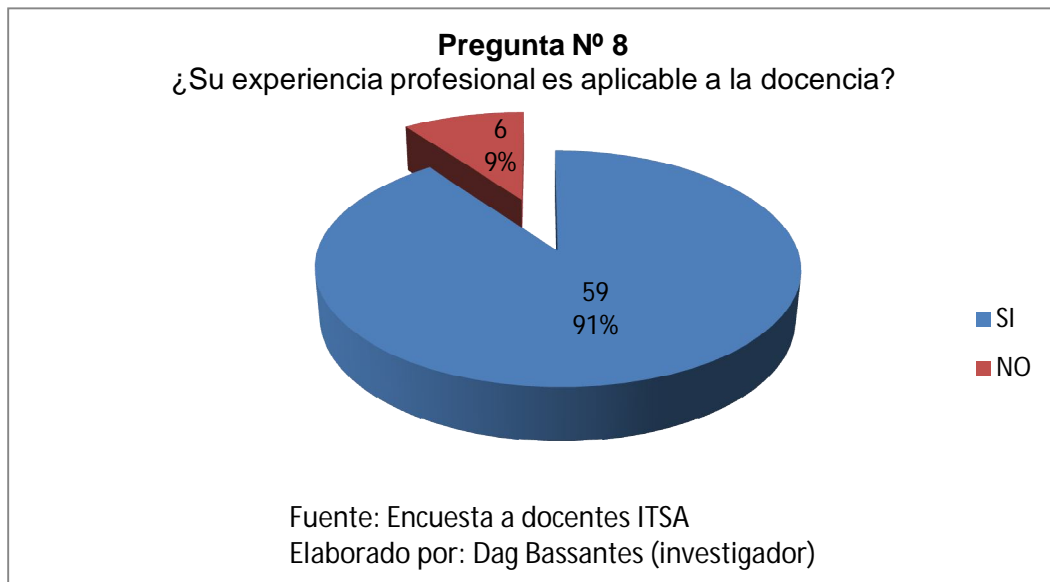
¿Su experiencia profesional es aplicable a la docencia?

Si: 59

No: 6

<b>Pregunta N° 8</b>		<b>TABLA N° 4.1.8</b>	
<b>¿Su experiencia profesional es aplicable a la docencia?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	59	91	
<b>NO</b>	6	9	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 91 % de los docentes considera que su experiencia profesional es aplicable a la docencia. La experiencia profesional debe ser compartida con el estudiante, enfocándola a la practicidad de los conocimientos que este desarrolla bajo la guía del docente.

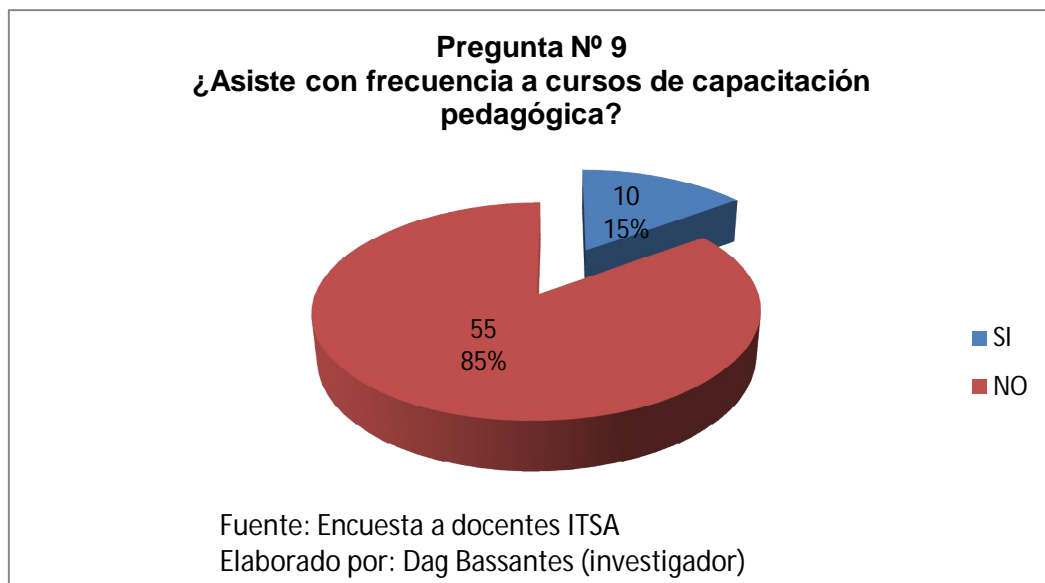
**Pregunta N° 9.**

¿Asiste con frecuencia a cursos de capacitación pedagógica?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 9</b>		<b>TABLA N° 4.1.9</b>	
<b>¿Asiste con frecuencia a cursos de capacitación pedagógica?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	10	15	
<b>NO</b>	55	85	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 85 % de los docentes no asisten a cursos de capacitación pedagógica. Esto se debe a que estos cursos no son mayormente promocionados y sus costos son elevados; sin embargo, el Instituto programa seminarios en relación a esta temática y por función de horarios en ocasiones no se puede asistir, en razón a que la mayoría de los docentes son contratados a tiempo parcial.



**Pregunta N° 10.**

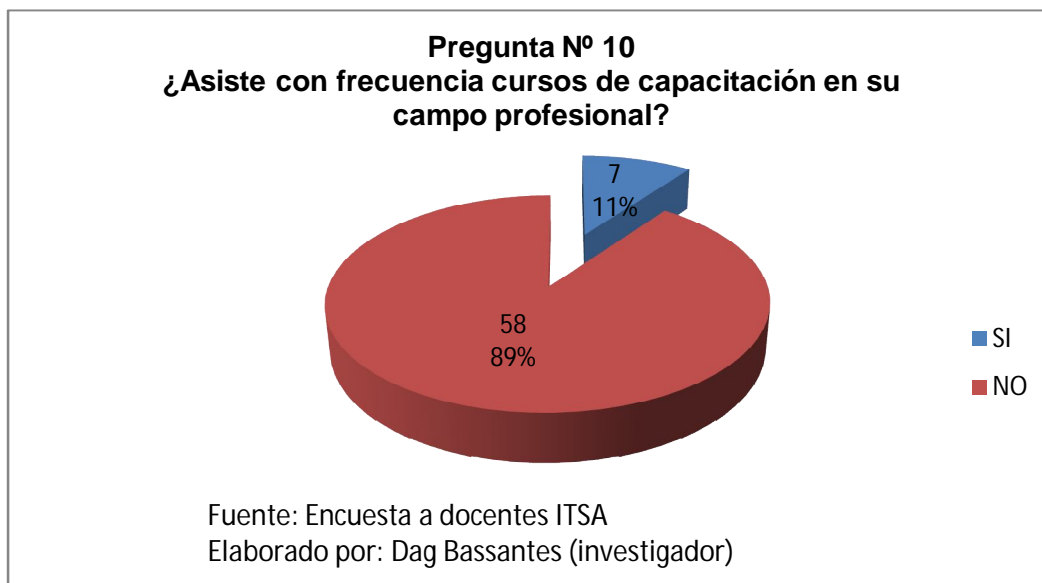
¿Asiste con frecuencia cursos de capacitación en su campo profesional?

Si:

No:

<b>Pregunta N° 10</b>		<b>TABLA N° 4.1.10</b>	
<b>¿Asiste con frecuencia cursos de capacitación en su campo profesional?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	7	11	
<b>NO</b>	58	89	
<b>TOTAL:</b>	65	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 89 % de los docentes no asiste a cursos de capacitación en su campo profesional. Esto se debe básicamente a los altos costos y la institución no apoya económicamente para este tipo de eventos.

## 4.2 Análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la encuesta a estudiantes del ITSA.

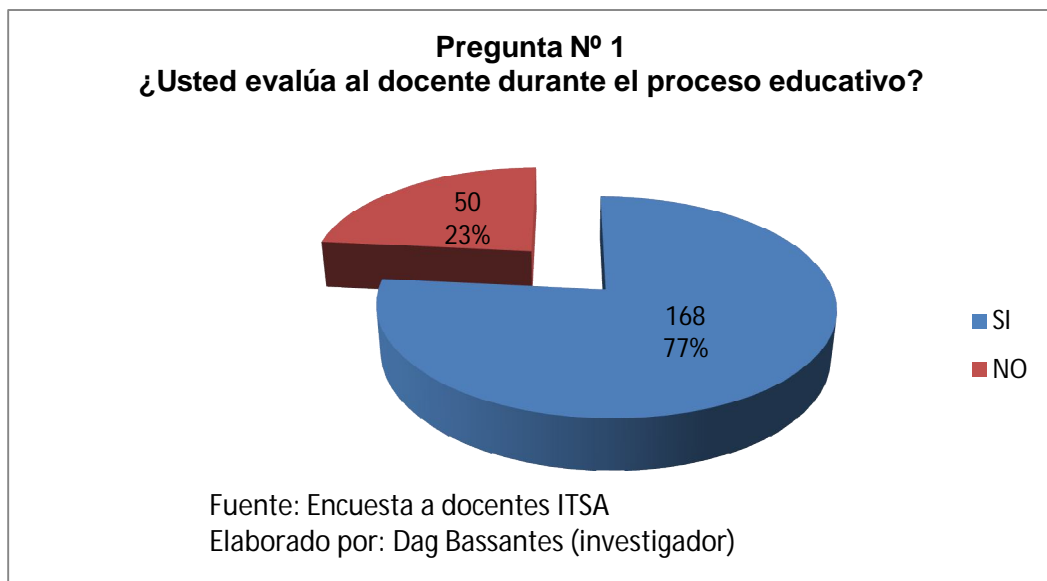
### Pregunta N° 1.

¿Usted evalúa al docente durante el proceso educativo?

Si:  No:

Pregunta N° 1		TABLA N° 4.2.1	
¿Usted evalúa al docente durante el proceso educativo?			
RESPUESTA	RESULTADOS		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
SI	168	77.06	
NO	50	22.94	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 77 % de los de los estudiantes manifiestan que evalúan al docente a través de una encuesta digitalizada a mediados del semestre, en tanto que un 26 % no lo hace. Los estudiantes que no evalúan probablemente no asisten al laboratorio de internet debido a que solo se utilizan 8 máquinas y los estudiantes pasan en grupos y el tiempo asignado no es suficiente.

**Pregunta N° 2.**

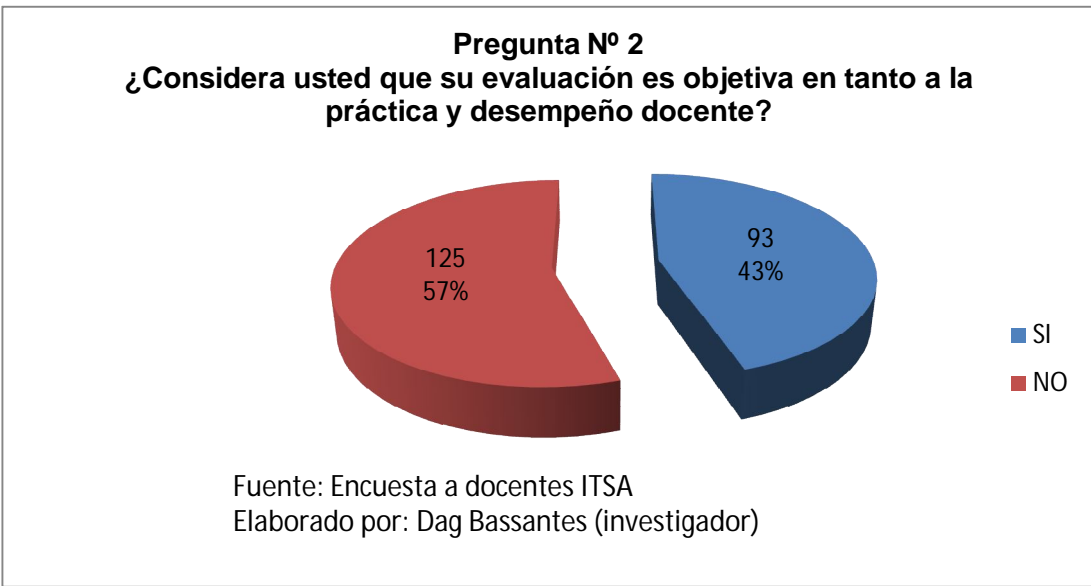
¿Considera usted que su evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?

Si:  No:

Pregunta N° 2 ¿Considera usted que su evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?		TABLA N° 4.2.2	
		FRECUENCIA	PORCENTAJE
RESPUESTA	RESULTADOS		
SI	93	42.67	
NO	125	57.33	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Bassantes (investigador)

Elaborado por: Dag



Análisis e interpretación: El 57 % de los estudiantes manifiestan que su evaluación no es mayormente objetiva. Esto posiblemente se debe a que no leen detenidamente las preguntas y utilizan el espacio de comentarios para evidenciar no conformidades en cuanto al desarrollo académico del curso y al desempeño del docente.

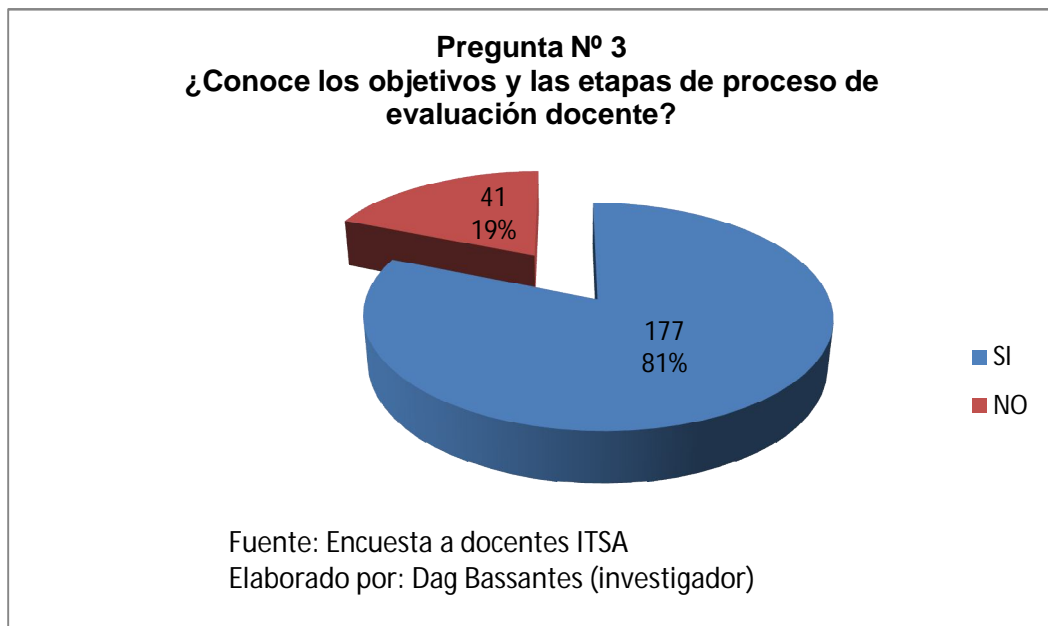
**Pregunta N° 3.**

¿Conoce los objetivos y las etapas de proceso de evaluación docente?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 3</b>		<b>TABLA N° 4.2.3</b>	
<b>¿Conoce los objetivos y las etapas de proceso de evaluación docente?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	177	81,19	
<b>NO</b>	41	18,81	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 81 % de los docentes no conoce los objetivos y las etapas del proceso de evaluación docente. Esto se debe a que el reglamento de evaluación docente no es socializado a los estudiantes.

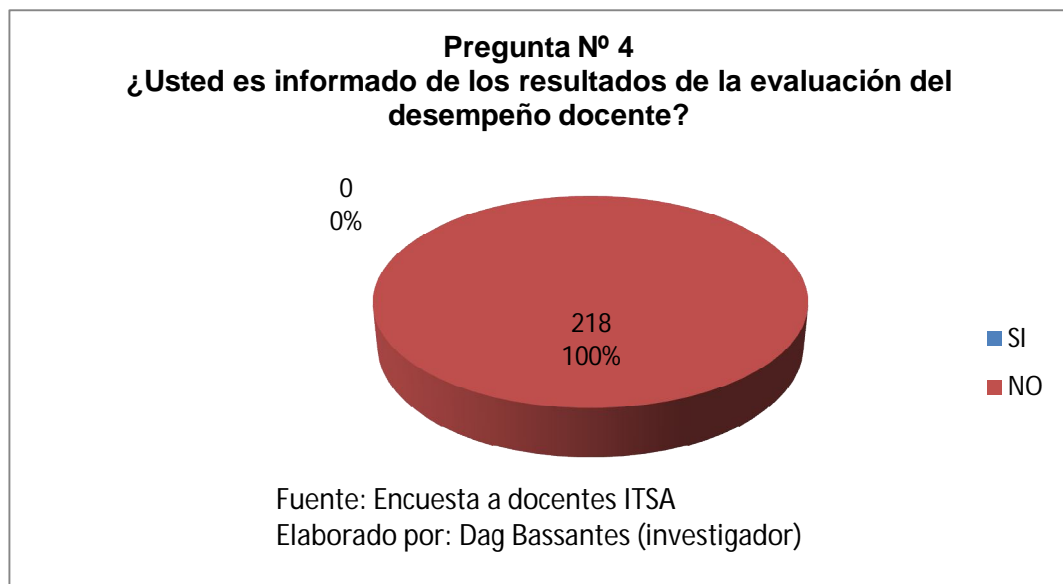
**Pregunta N° 4.**

¿Usted es informado de los resultados de la evaluación del desempeño docente?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 4</b> <b>¿Usted es informado de los resultados de la evaluación del desempeño docente?</b>		<b>TABLA N° 4.2.4</b>	
		<b>RESULTADOS</b>	
<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
	<b>A</b>	<b>E</b>	
<b>SI</b>	0	0,00	
<b>NO</b>	218	100,00	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 100 % de los estudiantes no conocen los resultados de la evaluación docente. Esto se debe a que el informe de evaluación docente no es socializado a los estudiantes.

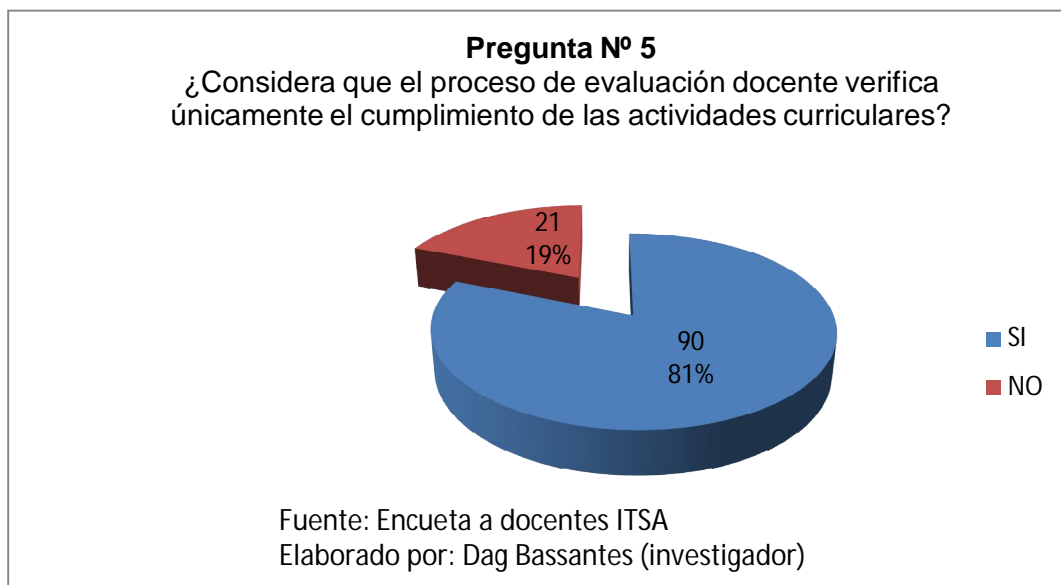
**Pregunta N° 5.**

¿Considera que el proceso de evaluación docente verifica únicamente el cumplimiento de las actividades curriculares?

Si:  No:

RESPUESTA	RESULTADOS	
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	177	81,19
NO	41	18,81
<b>TOTAL:</b>	218	100

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 81 % de los estudiantes consideran que el proceso de evaluación docente sólo verifica el cumplimiento de actividades curriculares. Se puede entender que los estudiantes consideren que es así debido a las preguntas que contiene la encuesta en comparación al desempeño docente en el aula.

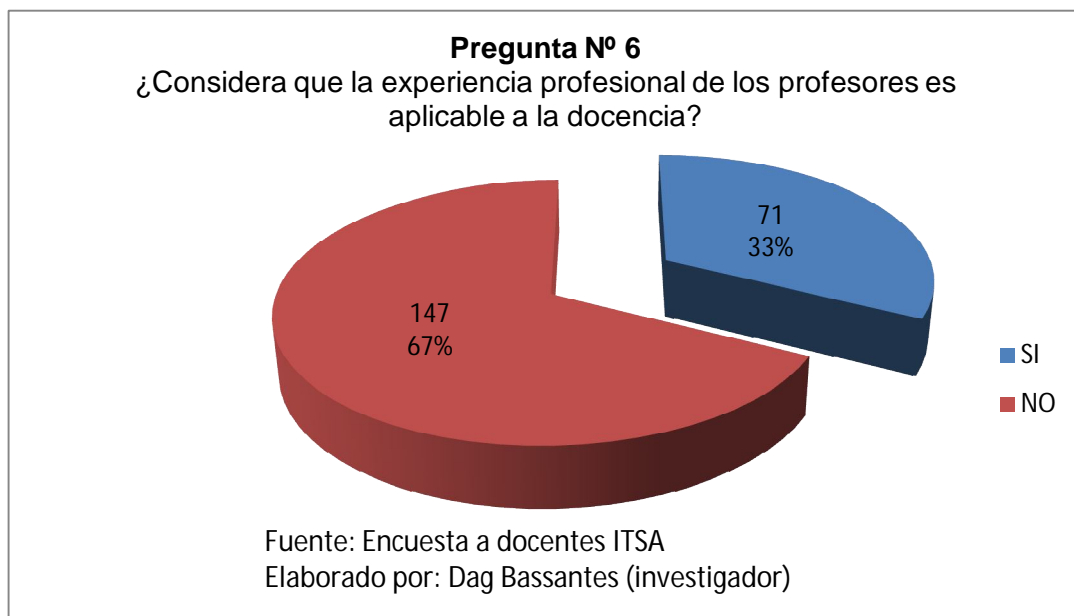
**Pregunta N° 6.**

¿Considera que la experiencia profesional de los profesores es aplicable a la docencia?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 6</b> <b>¿Considera que la experiencia profesional de los profesores es aplicable a la docencia?</b>		<b>TABLA N° 4.2.6</b>	
		<b>RESULTADOS</b>	
<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	71	32,56	
<b>NO</b>	147	67,44	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 67 % de los estudiantes no consideran que la experiencia profesional de los profesores es aplicable a la docencia. Esto posiblemente lo considera en razón a que varios docentes no ejercen su profesión sino que están dedicados al campo educativo.

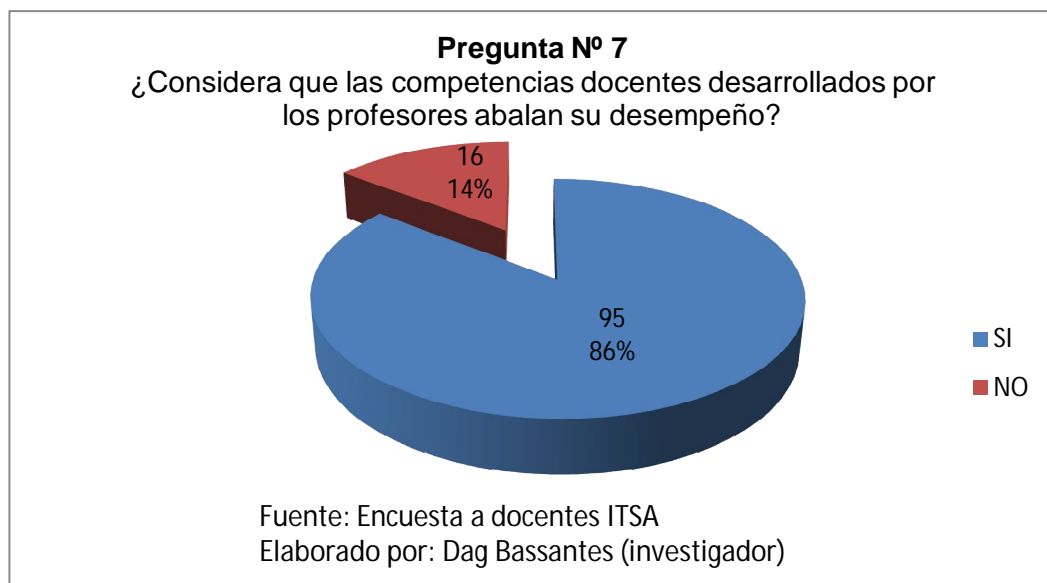
**Pregunta N° 7.**

¿Considera que las competencias docentes desarrollados por los profesores abalan su desempeño?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 7</b>		<b>TABLA N° 4.2.7</b>	
<b>¿Considera que las competencias docentes desarrollados por los profesores abalan su desempeño?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	187	85,78	
<b>NO</b>	31	14,22	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 86 % de los estudiantes consideran que las competencias docentes desarrolladas por sus profesores sí abalan su desempeño. La formación académica que brinda el Instituto es técnica y un alto porcentaje de sus docentes son profesionales en áreas técnicas, así varios de los profesores de la Carrera Mecánica Aeronáutica son Aerotécnicos de FAE.



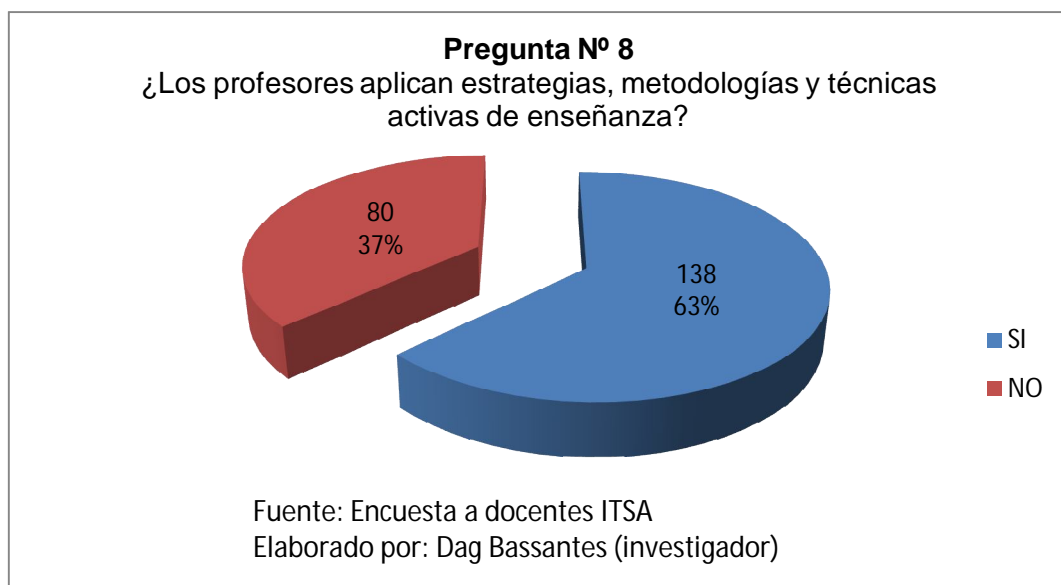
**Pregunta N° 8.**

¿Los profesores aplican estrategias, metodologías y técnicas activas de enseñanza?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 8</b> <b>¿Los profesores aplican estrategias, metodologías y técnicas activas de enseñanza?</b>		<b>TABLA N° 4.2.8</b>	
		<b>RESULTADOS</b>	
<b>RESPUESTA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	138	63,30	
<b>NO</b>	80	36,70	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 63 % de los estudiantes consideran que los docentes aplican técnicas activas de enseñanza. Probablemente consideran que es así, debido a que utilizan con frecuencia reproductores multimedia y coordinan trabajos grupales con su respectiva sustentación; sin embargo, no definen los parámetros de evaluación, lo que se vuelve muy subjetivo.

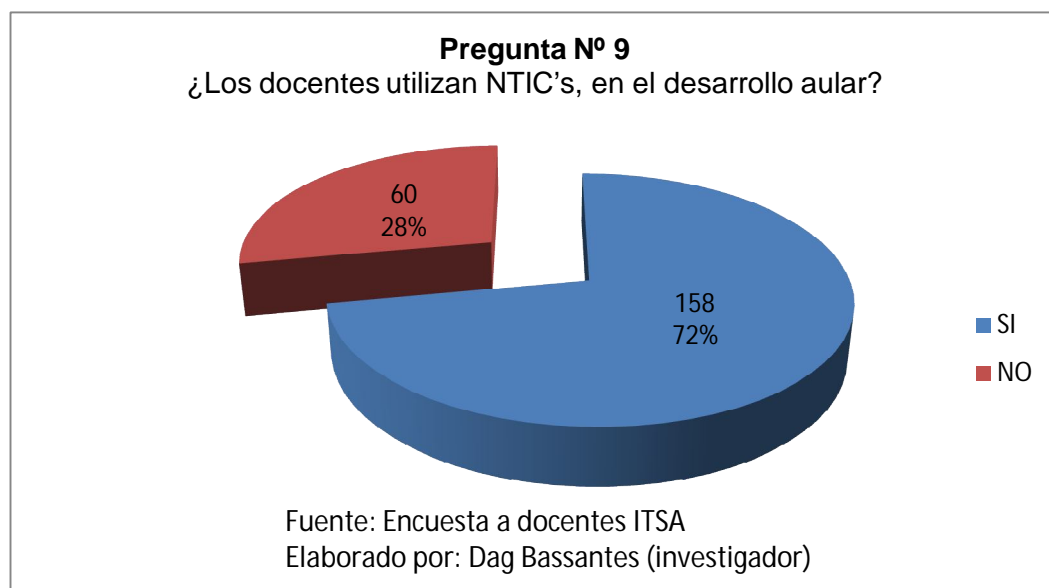
**Pregunta N° 9.**

¿Los docentes utilizan NTIC's, en el desarrollo aular?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 9</b>		<b>TABLA N° 4.2.9</b>	
<b>¿Los docentes utilizan NTIC's, en el desarrollo aular?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	158	72,45	
<b>NO</b>	60	27,55	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



Análisis e interpretación: El 72 % de los estudiantes manifiestan que los docentes emplean NTIC's en el desarrollo aular. Ciertamente los docentes utilizan reproductores multimedia, pero sólo proyectan presentaciones en Power point, con debidas excepciones no utilizan programas interactivos, pizarras virtuales u otras tecnologías de información y comunicación.

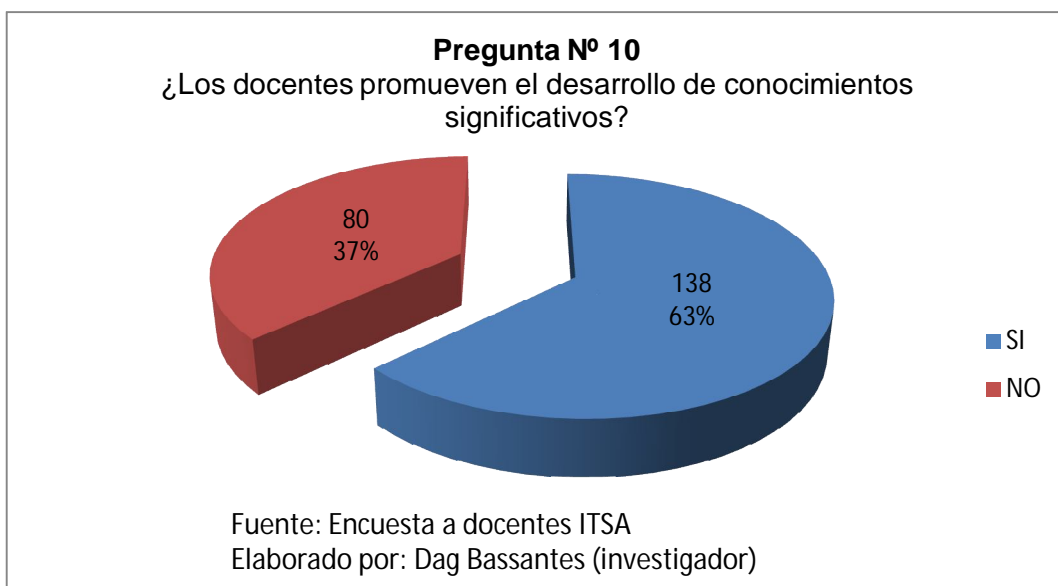
**Pregunta N° 10.**

¿Los docentes promueven el desarrollo de conocimientos significativos?

Si:  No:

<b>Pregunta N° 10</b>		<b>TABLA N° 4.2.10</b>	
<b>¿Los docentes promueven el desarrollo de conocimientos significativos?</b>			
<b>RESPUESTA</b>	<b>RESULTADOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
<b>SI</b>	138	63,30	
<b>NO</b>	80	36,70	
<b>TOTAL:</b>	218	100	

Fuente: Encuesta a docentes del ITSA  
Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)



*Análisis e interpretación:* El 63 % de los estudiantes consideran que sus docentes promueven el desarrollo de conocimientos significativos. Esto se evidencia en el desarrollo del proyecto integrador que presentan los estudiantes al término del semestre, en el cual, ponen de manifiesto la praxis de la teoría aprendida.

### **4.3 Análisis de los resultados de las entrevistas a las Autoridades Académicas del ITSA**

#### **Encuesta realizada al Vicerrector ITSA**

##### **DATOS.**

Nombre del entrevistado:	José Guillermo Trujillo Jaramillo
Título académico:	Ingeniero Mecánico
Título/Grado académico:	Diplomado Superior, Nuevas Tecnologías de la Educación
Cargo que desempeña:	Vicerrector (E)
Fecha:	20 de diciembre de 2012

##### **Cuestionario semiestructurado:**

*¿Cómo se realiza la Evaluación de Desempeño del personal Docente?*

El Instituto cuenta con el respectivo Reglamento de Evaluación Docente, mismo que está aprobado por Consejo Directivo. El proceso se lo lleva a cabo bajo la responsabilidad de los directores de las carreras con la participación directa del Asesor Educativo.

La evaluación se la realiza en base a dos ejes, el primero comprende el control de asistencia docente en base al capítulo 10 del Manual de Procedimientos del ITSA. El segundo eje corresponde a la coevaluación (evaluación de los estudiantes y por parte del Departamento de Coordinación y Control) y la heteroevaluación (evaluación por pares), en base al capítulo 15 del manual en mención.

La ponderación correspondiente porcentual a la coevaluación y heteroevaluación es 30%, 30% y 40% respectivamente.

En la evaluación por parte de los estudiantes a los docentes, los estudiantes contestan un cuestionario digitalizado mediante la aplicación del software correspondiente y a su vez pueden emitir criterios sobre lo que debe mejorar el

profesor y cuáles son sus puntos relevantes que benefician el proceso de aprendizaje.

La evaluación de cumplimiento de actividades académicas la realiza el personal del Departamento de Coordinación y Control a través de la aplicación de un formulario proporcionado por Asesoría Educativa.

La evaluación por pares la realiza una comisión de evaluación que está integrada por el Asesor Educativo, el Director de la Carrera a la cual corresponde el docente evaluado y un profesor del área pertinente a la asignatura.

Adicionalmente los docentes deben llenar el formulario de auto evaluación, en el cual manifiestan cómo observan su desempeño desde su propia perspectiva.

El informe final de la evaluación lo realiza el Asesor Educativo en base a la información recolectada en el proceso, este informe es conocido en Consejo de Carreras y aprobado por Vicerrectorado.

*¿Considera que los profesores de la institución poseen y desarrollan competencias docentes que promuevan el logro de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes?*

Considero que los profesores poseen las competencias docentes, en razón a que, para ingresar a laborar en el Instituto se someten a un proceso de selección y una de las actividades es justamente la presentación de una clase, en base a los resultados de la evaluación se contrata.

En tanto a la promoción de conocimientos significativos, los directores de carrera son los encargados de realizar el seguimiento correspondiente al avance académico de los estudiantes; sin embargo, debo manifestar que, al término del semestre se realiza la casa abierta en la que presentan trabajos integradores de las asignaturas cursadas, lo que refiere a la concreción de las habilidades y destrezas desarrolladas en base a las competencias establecidas en los planes analíticos.

**Análisis e interpretación.-** La evaluación del personal docente contempla: autoevaluación, coevaluación y Heteroevaluación, que corresponde al tipo de

evaluación en base al agente evaluador. De lo manifestado se deduce que el vicerrector no se encuentra plenamente identificado con el proceso de evaluación del desempeño del personal docente y se limita a la realización de la evaluación en correspondencia con el Reglamento de Evaluación Docente y conocimiento de los resultados, lo que limita una visualización del espectro del desempeño académico de los profesores para detectar falencias que provocan el incumplimiento de los objetivos educativos.

### **Encuesta realizada a los Directores de Carrera**

El Instituto ofertas cinco carreras a la comunidad educativa, con sus correspondientes directores asignados. La entrevista se la realizó a cada uno de en forma independiente; sin embargo, para efecto de análisis e interpretación de los resultados el investigador presenta un compendio de las respuestas manifiesta por los directores de carrera.

### **DATOS.**

Tabla N° 4.3.1 Directores de Carrera

<b>CARRERA</b>	<b>DIRECTOR</b>	<b>GRADO MILITAR</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>TITULO/GRADO ACADÉMICO</b>
Mecánica Aeronáutica	Heber Leonidas Atencio Vizcaíno	Sub oficial Segundo Técnico de Aviación	Ingeniero en Informática	
Electrónica	Pablo Xavier	Civil	Ingeniero en	
Telemática	Pilatasig Panchi		Electrónica en Ejecución	
Logística y Transporte	Eduardo	Civil	Ingeniero Civil	Magister en
Ciencias de la Seguridad	Francisco Toscano Guerrero			Docencia Universitaria y Administración Educativa

Fuente: ITSA

Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)

**Fecha:** 20 de diciembre de 2012.

### **Cuestionario semiestructurado:**

*¿Cómo se realiza la Evaluación de Desempeño del personal Docente?*

La evaluación se la realiza en base al Reglamento de Evaluación Docente. El proceso se lo lleva a cabo bajo nuestra responsabilidad. En cierta manera, por las múltiples actividades que realizamos, no disponemos del tiempo necesario para evaluar a los docentes, por tanto, el proceso lo realiza el Asesor Educativo.

La evaluación comprende la autoevaluación, la coevaluación y la Heteroevaluación; en forma general, la evaluación por parte de los estudiantes a los docentes, la evaluación por pares y la evaluación por parte del Departamento de Coordinación y Control.

El informe final de lo realiza el Asesor Educativo, este informe es conocido y abalado por los directores previo a su análisis en Consejo de Carreras y aprobación del Vicerrector.

*¿Considera que los profesores de la institución poseen y desarrollan competencias docentes que promuevan el logro de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes?*

Un alto porcentaje de los profesores del Instituto tienen formación profesional en el campo técnico, sin embargo, en el tiempo que ejercen la docencia han desarrollado destrezas que les permiten desenvolverse con solvencia en el aula. Esto se demuestra al término del semestre con la presentación por parte de los estudiantes de trabajos integradores de las asignaturas que dictan, por lo que se considera que se han generado aprendizajes significativos.

**Análisis e interpretación.-** La evaluación del personal docente contempla: autoevaluación, coevaluación y Heteroevaluación, que corresponde al tipo de evaluación en base al agente evaluador. De lo manifestado se deduce que los directores de carrera no se encuentran plenamente identificados con el proceso de evaluación del desempeño del personal docente y se limitan a conocer el informe presentado por el Asesor Educativo, lo que limita una concepción objetiva del

desempeño docente y su seguimiento para promover mejoras en el ámbito académico.

### **Encuesta realizada al Asesor Educativo**

#### **DATOS.**

Nombre del entrevistado:	Mario Fernando Lagla Chuquitarco
Grado Militar:	Sargento Segundo Técnico de Aviación
Título académico:	Licenciado en Ciencias de la Educación Especialidad Idiomas
Título/Grado académico:	Magister en Gestión de Proyectos Educativos
Cargo que desempeña:	Asesor Educativo
Fecha:	20 de diciembre de 2012

#### **Cuestionario semiestructurado:**

*¿Cómo se realiza la Evaluación de Desempeño del personal Docente?*

La evaluación al personal docente se la realiza en base al Reglamento de Evaluación Docente aprobado por Consejo Directivo. La evaluación contempla: Autoevaluación, Coevaluación con sus componentes evaluación por parte de los estudiantes y evaluación por parte de las autoridades (representadas por el Departamento de Coordinación y Control) y Heteroevaluación. De acuerdo al reglamento la responsabilidad de llevar a cabo el proceso corresponde a los directores de carrera; sin embargo, quien está al frente del proceso es mi persona en calidad de Asesor.

Esta función la desempeño desde aproximadamente tres meses a tras, razón por la cual, para la aplicación de la encuesta electrónica a los estudiantes me apoyo en el encargado de los laboratorios de informática, el software presenta dificultades en tanto al número de equipos que pueden recibir información simultáneamente, por tanto, se divide en grupos de ocho a los estudiantes, esto produce lentitud en la recepción de la información.



Los juicios emitidos por los estudiantes sobre el desempeño de los docentes suelen ser subjetivos y varios de ellos con la intención de dañar la imagen del profesor, por lo que se debe ser muy cuidadoso en el procesamiento de la información, considero que esto se debe a que la evaluación de los estudiantes al docente se la realiza dos semanas después del término del primer parcial.

La evaluación por pares durante la visita en situ se la debe realizar con la asistencia de las personas designadas para conformar las comisiones, sin embargo, básicamente la realizo solo y al ser un promedio de sesenta y cinco docentes me resulta muy difícil evaluar a todos.

La evaluación de cumplimiento de actividades académicas la realiza el personal encargado del Departamento de Coordinación y Control en base al formulario establecido en el Reglamento antes mencionado.

Adicionalmente los docentes deben llenar el formulario de auto evaluación, en el cual manifiestan cómo observan su desempeño desde su propia perspectiva.

El informe final de la evaluación lo realizo en base al análisis de la información recolectada en el proceso, este informe es conocido por los directores de carrera para su aval y Consejo de Carreras previa la aprobación por Vicerrectorado.

*¿Considera que los profesores de la institución poseen y desarrollan competencias docentes que promuevan el logro de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes?*

Los profesores del Instituto en su mayoría son profesionales en campos técnicos lo que avala los conocimientos académicos que imparten, la experiencia docente se la logra con el decurrir del tiempo en esta actividad desarrollando las competencias docentes necesarias.

***Análisis e interpretación.-*** La evaluación del personal docente contempla: autoevaluación, coevaluación y Heteroevaluación, que corresponde al tipo de evaluación en base al agente evaluador. De lo manifestado se deduce que el Asesor Educativo desarrolla el proceso de evaluación con muy poca participación

de los directores de carrera lo que limita el la aplicación del Reglamento, así también, la elaboración de un programa de capacitación en base a las falencias presentadas, en razón a que la información recolectada y procesada es incompleta y por tanto poco confiable.

***Resumen del análisis de resultados de las encuestas:***

- El proceso de evaluación de desempeño se la realiza en base al Reglamento de Evaluación Docente, sin embargo, a pesar de aplicarse el reglamento en mención, en la práctica no se lo ejecuta en su totalidad.
- Los resultados de la evaluación docente no son socializadas detalladamente a los docentes, quienes son notificados por medio de un memorando, conforme lo establece el Reglamento de Evaluación Docente.
- La evaluación no se realiza en base a competencias.

#### **4.4 Comprobación de Hipótesis**

##### **4.4.1 Planteamiento de la Hipótesis**

*Modelo Lógico:*

“El conocimiento y análisis de las competencias docentes facilitarán la elaboración de un sistema de evaluación de desempeño del personal de profesores del ITSA”

*Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):*

**H<sub>0</sub>:** La evaluación docente aplicada como un mecanismo de análisis de cumplimiento de actividades curriculares no limita el desarrollo académico de los profesores del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

*Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>):*

**H<sub>a</sub>:** La evaluación docente aplicada como un mecanismo de análisis de cumplimiento de actividades curriculares si limita el desarrollo académico de los profesores del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Modelo Matemático

Ho: O=E

Ha: O≠ E

Modelo Estadístico

$$x^2 = \sum \left( \frac{(O - E)^2}{E} \right)$$

Prueba de Hipótesis

Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

95% de Confiabilidad

Zona de Rechazo de la hipótesis Nula

Grado de libertad (gl)

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (4 - 1) (2 - 1)$$

$$gl = 3 \times 1$$

$$gl = 3$$

$$X^2_t = 7.815$$

**Regla de decisión**

Se rechaza (Ho) si  $X^2_c > X^2_t$

#### 4.4.2 Prueba de Hipótesis del Chi Cuadrado

**Tabla N 4.4.1** Frecuencias observadas

	ALTERNATIVA	SI	NO	TOTAL
<b>PREGUNTAS</b>				
P2 ¿Considera usted que la evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?		20	45	65
P3 ¿Usted es informado con detalle de los resultados de la evaluación de su desempeño docente?		7	58	65
P9 ¿Asiste con frecuencia a cursos de capacitación pedagógica?		10	55	65
P10 ¿Asiste con frecuencia cursos de capacitación en su campo profesional?		7	58	65
	<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>216</b>	<b>260</b>

**Elaborada por:** Dag Bassantes

**Tabla N 4.4.2** Frecuencias esperada

	ALTERNATIVA	SI	NO	TOTAL
<b>PREGUNTAS</b>				
P2 ¿Considera usted que la evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?		11	54	65
P3 ¿Usted es informado con detalle de los resultados de la evaluación de su desempeño docente?		11	54	65
P9 ¿Asiste con frecuencia a cursos de capacitación pedagógica?		11	54	65
P10 ¿Asiste con frecuencia cursos de capacitación en su campo profesional?		11	54	65
	<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>216</b>	<b>260</b>

**Elaborada por:** Dag Bassantes

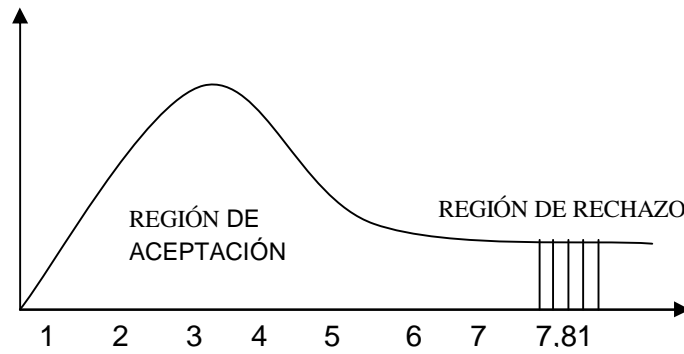
**Tabla N°. 4.4.3** Cálculo de  $X^2 c$

fo	fe	(fo-fe)	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
20	11.00	9.00	81.00	7.36
45	54.00	-9.00	81.00	1.50
7	11.00	-4.00	16.00	1.45
58	54.00	4.00	16.00	0,30
10	11.00	-1.00	1.00	0.09
55	54.00	1.00	1.00	0.02
7	11.00	-4.00	16.00	1.45
58	54.00	4.00	16.00	0.30
	<b>TOTAL</b>		<b>X<sup>2</sup> c</b>	<b>12.47</b>

**Elaborada por:** Dag Bassantes

**Decisión estadística.**

Representación gráfica



**Gráfico N°** Campana de Gauss

Como  $X^2_c = 12.47 > X^2_t = 7.815$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna que señala.

“La evaluación docente aplicada como un mecanismo de análisis de cumplimiento de actividades curriculares si limita el desarrollo académico de los profesores del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico”

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones.

- La evaluación de desempeño del personal docente del ITSA, se fundamenta y realiza en base a la reglamentación interna existente; sin embargo, debido a las diferentes actividades que desempeñan los directores de las carreras no se conforma en su totalidad la Comisión de Evaluación, en tal razón el Asesor Educativo es quien ejecuta el proceso, mismo que se vuelve subjetivo ya que se consideran en muchos de los casos sólo el punto de vista pedagógico.
- Los docentes son parcialmente informados de los resultados obtenidos a través de un memorando que contiene las calificaciones alcanzadas y de manera escueta los parámetros que debe mejorar.
- La Coevaluación en su componente Evaluación de Cumplimiento, misma que la lleva a cabo el Departamento de Coordinación y Control, se limita expresamente a la verificación del cumplimiento de actividades académicas por parte de los profesores, tales como: asistencia, entrega de sílabos y planes de clase.
- En base a las visitas en situ, se concluye que al menos un 40% del personal docente al utilizar el reproductor multimedia se limita a la lectura de las diapositivas. De igual manera, no establecen los parámetros de evaluación de las exposiciones que realizan los estudiantes.

- La presente investigación en su conjunto, ha permitido establecer las competencias docentes a considerarse en el Sistema de Evaluación de Desempeño Docente bajo enfoque por Competencias para el ITSA.

## **5.2 Recomendaciones**

- En base a la investigación realizada se recomienda Diseñar un Sistema de Evaluación de Desempeño bajo enfoque por Competencias del Personal Docente del ITSA, en el que se establezca un banco de preguntas que vayan rotando semestralmente a fin de cubrir un mayor espectro del desarrollo de las competencias docentes.
- Se debe informar de manera detallada los resultados alcanzados por los profesores en la evaluación de su desempeño, contemplando las calificaciones por asignatura, los parámetros a mejorar y las observaciones realizadas por los estudiantes.
- En base a los resultados de la evaluación de desempeño se debe establecer un programa de capacitación y perfeccionamiento profesional para el cuerpo docente.
- El Departamento de Coordinación y Control, debe convertirse en un ente de apoyo en el desarrollo del proceso de evaluación, principalmente en las visitas en situ a los docentes a más de la verificación del cumplimiento de actividades académicas por parte de los profesores, tales como: asistencia, entrega de sílabos y planes de clase.
- Se debe socializar al personal de profesores sobre las competencias a desarrollar, mismas que han de considerarse en el Sistema de Evaluación de Desempeño Docente bajo enfoque por Competencias para el ITSA.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Tema.**

**“SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO”**

#### **6.1 Datos Informativos:**

INSTITUCIÓN EJECUTORA:	Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico
UBICACIÓN SECTORIAL:	Parroquia La Matriz, Javier Espinosa N° 347 y Av. Amazonas.
BENEFICIARIOS:	Estudiantes y Personal Docente
TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA:	La propuesta se realizará en 6 meses.

#### **6.2 Antecedentes.**

El Instituto Tecnológico superior Aeronáutico, es una comunidad educativa de nivel superior que trabaja con estudiantes que provienen de diferentes partes del país, su cuerpo docente lo constituyen aproximadamente un numérico de cien profesionales en distintas áreas, quienes presentan una alta preparación académica; sin embargo, en el desarrollo de la presente investigación se ha



determinado que un importante porcentaje de los profesores no han desarrollado las competencias que les permita realizar su labor docente de manera adecuada que permita el desarrollo y generación de conocimientos significativos que afirmen las competencias profesionales en los educandos, en razón a que su formación académica es de carácter técnico principalmente y no dominan estrategias, metodologías y técnicas educativas que permitan su desempeño objetivo al interior del aula. Con esto se quiere manifestar que no poseen formación en el ámbito docente, en tanto esta se ha solventado en base a la experiencia adquirida en el cometido de esta función.

En base al análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la información recolectada, se ha determinado que el proceso de evaluación de desempeño del personal docente del Instituto no se realiza en base a las competencias que debe presentar y sustentar en su trabajo diario un docente.

### **6.3 Justificación**

El desempeño profesional del docente es una de las variables identificadas como determinantes que influye directamente para el logro significativo de la gestión de la calidad educativa. Si bien, en el nivel de educación superior el educando es directamente responsable de su desarrollo y aprovechamiento académico, el docente en calidad de facilitador, guía o tutor, tiene la responsabilidad de conferir las herramientas necesarias y propiciar su utilización para lograr máximo beneficio por parte del estudiante en el desarrollo de competencias genéricas, específicas y profesionales.

Los profesionales que desarrollan actividades docentes aún sin haberse preparado en este ámbito profesional, de manera inherente hacen uso de competencias definidas en esta área. Muchas de estas competencias se han desarrollado en base a la experiencia laboral; y deben ser evaluadas de manera objetiva bajo el enfoque de competencias.

Lo manifestado en los dos párrafos anteriores sintetiza la esencia de la presente investigación. La evaluación del desempeño es de importancia relevante y beneficia directamente a la calidad de la educación que oferta la institución a la

comunidad y así también en al cuerpo docente en razón a que una correcta evaluación de su desempeño permite determinar los requerimientos de capacitación e innovación pedagógica que les permita llegar de mejor manera con sus conocimientos para lograr el desarrollo de competencias es sus estudiantes.

## **6.4 Objetivos**

### **6.4.1 Objetivo General**

- Diseñar un sistema de evaluación de desempeño por competencias del personal docente del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

### **6.4.2 Objetivos Específicos**

- Propender a que la evaluación de desempeño del profesorado del Instituto se la realice en base a las competencias docentes que se deben desarrollar en el aula.
- Mejorar el proceso de evaluación docente.
- Propender al desarrollo académico de los docentes del ITSA.

## **6.5 Análisis de Factibilidad**

La presente propuesta tendrá su aplicación experiencial en el proceso de evaluación de desempeño del personal docente del ITSA durante el semestre académico Marzo – Agosto 2013, en este período de determinará el grado de satisfacción en torno al proceso de evaluación, de igual manera se realizará ajustes pertinentes en caso de ser necesario al sistema propuesto.

El desarrollo del Sistema de Evaluación de Desempeño por Competencias del personal docente es factible realizar, en tanto a que en la actualidad se lo lleva a cabo en base al Reglamento de Evaluación Docente vigente en la institución y se pretende realizarlo bajo el enfoque por competencias.

## **6.6 Fundamentación Teórica**

Una definición sencilla de competencia establece que ésta comprende un conjunto de habilidades destrezas y conocimientos que permiten realizar una actividad de

manera eficiente y eficaz, por tanto, “La evaluación por competencias se puede considerar como la evaluación de capacidades innatas o como la evaluación de habilidades destrezas y conocimientos que pueden ser intervenidas desde el ámbito social. Pensar la evaluación por competencias en el proceso de formación integral es adoptar una nueva visión y actitud como docente "se trata de migrar de una mirada causal, coyuntural, artificial y totalmente accidental hacia la construcción y acompañamiento de un proceso” permanente y sistémico ([http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa6/enfoque\\_por\\_competencias/p8.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa6/enfoque_por_competencias/p8.htm)), que se sustenta en fundamentos filosóficos, sociológicos y psicológicos que responden a la globalización de los mercados y a la universalización del conocimiento.

De acuerdo a ZILBERSTEIN, J. y SILVESTRE, M. (2000): (Diagnóstico del aprendizaje escolar, calidad educativa y planeación docente, la Habana: I.C.C.P. pág. 9); el trabajo metodológico que realizan los docentes, comprende el conjunto de actividades teóricas y prácticas encaminadas al perfeccionamiento de la enseñanza y el aprendizaje. El trabajo metodológico ha de responder a objetivos individuales y grupales, a de ser sistemático y creativo, que conlleve planificación, ejecución y seguimiento a partir del trabajo social e individual, sobre la base de un diagnóstico de potencialidades y dificultades donde se tenga una gran variedad de estrategias de enseñanza y por tanto de evaluación, que permitan promover el desarrollo del mayor número de competencias y se integren las dimensiones *cognoscitiva*, *actitudinal* y *procedimental* de las Competencias docentes.

### **6.6.1 Modelos de Universidad y formación del profesorado**

La Ley Orgánica de Educación Superior, Capítulo II PERSONAL ACADÉMICO, Art. 154 establece que para ser profesor o profesora titular en instituto superior técnico, tecnológico, de artes o conservatorio superior se requiere tener un título profesional y demás requisitos que establezca el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior. A su vez, debe contar con un amplio margen de discrecionalidad en su desempeño que se fundamenta en supuestos teórico-científicos e implican un constante esfuerzo de mejora y actualización, que está orientada a cubrir requerimientos socio-

productivos y fundamentalmente, la docencia en Educación Superior. El proceso de la construcción de la identidad del profesorado se circunscribe en el conjunto de circunstancias, disposiciones y esquemas que guían esta identidad. El profesor, sin duda, debe cumplir con las funciones de la educación superior: docencia, investigación, vinculación y gestión; pero su existencia se debe a que hay alumnos a los que se debe guiar y estos a su vez deben desarrollar competencias que los preparen para la vida.

El desarrollo histórico de la identidad del docente se articula en cuatro modelos, que García Morente denomina tipos o ideales: el docente, el profesional, el científico y el educativo. Cada uno de estos modelos da un sentido y valor distinto a la ciencia, determina una posición frente al Estado y la sociedad, y define un perfil diferenciado de profesor y de alumno universitario.

### ***El modelo docente.***

Éste es el modelo tradicional del que surge la universidad. Ésta nace para transmitir el saber y, sin bien esa transmisión no era mera repetición, tuvo una vocación innovadora y creadora clara. No se puede hablar, en la génesis de este modelo, de creación científica por el simple hecho de que la ciencia todavía no ha surgido y, lo que es más importante, no se ha producido aún una fragmentación y especialización del conocimiento.

En su origen, la universidad surge de la idea de *alma mater* (alumno=alimentado y nodriza, alma, la universidad) en la que se exigía de los alumnos que escucharan y que fuesen obedientes; sin embargo, no se trató nunca de una escucha pasiva sino de atender de forma interrogativa. Sin duda, se tenía la visión que el saber y la ciencia era algo dado, cerrado y hecho, no era necesario innovar ni investigar, bastaba con saberse el programa. En relación con el perfil del profesor subsisten algunos tics:

- La lección como unidad cerrada y hermética
- Memorismo y pasividad pedagógica.
- Ausencia de una visión integrada del saber.
- El examen como rito fundamental de prueba de linaje.

### ***El modelo profesional.***

Tiene su origen en la universidad medieval en la que se formaban teólogos, médicos y abogados y se reservaba la facultad de artes para impartir formación preparatoria y recoger, según fueran surgiendo en el correr de los tiempos, las nuevas formas del saber.

La universidad profesionalizadora se caracteriza por la limitación de su modelo de relación con la ciencia, con el saber. La existencia de estudios profesionales en la universidad tiene sentido en la medida que los saberes que se enseñen guarden relación con la ciencia, con la teoría. En sentido propio ser profesional es ejercer una práctica, que deriva de un conocimiento científico, que tiene su fundamento en elementos científicos. Este rol del modelo profesionalizador se da en la universidad napoleónica y en la tradición de las Grandes Escuelas, que transforma la universidad en una acción práctica encaminada a obtener ciudadanos capaces de aplicar conocimientos a situaciones concretas de la vida cotidiana.

El profesorado con un perfil fuertemente profesionalizado tiende a desarrollar un modelo didáctico en el que se da siempre una relación jerárquica: el profesional que sabe frente al aprendiz; caben las relaciones maestro-discípulo, de participación, pero son el resultado de una concesión, de un modo personal de ser. El modelo en sí pide jerarquía, rigor en los procedimientos e itinerarios cerrados, por lo que la optatividad, libre configuración, renovación de materias, flexibilidad curricular, etc., no parecen posibles y, con frecuencia, son vistos como elementos de distracción, innovaciones innecesarias y modernismo inútiles que provienen de gentes que no saben en qué consiste la profesión.

### ***El modelo científico o investigador.***

La misión de la universidad en este modelo es hacer progresar la ciencia y el conocimiento en todas las direcciones y, además, debe transmitirlo. Es una universidad primeramente investigadora, después docente. Exige libertad y autonomía para conseguir sus fines.

Este modelo deriva en la especialización de la universidad debida a la proliferación de especialidades, de áreas y sub áreas de investigación; lo que conlleva a que el profesorado sea siempre un investigador. Esta necesidad de investigar, o de parecer al menos que se investiga, tiene efectos muy diversos. Uno muy generalizado es la pérdida de interés por la docencia y todo lo que está relacionado con ella, que hace olvidar la razón de ser de la universidad, los alumnos. Pero no es éste el único efecto perverso, con ser quizá el más importante, una investigación altamente competitiva puede permitir el desarrollo de tipos humanos muy alejados del ideal humanístico que sirve de fundamento a la universidad. Seres humanos unidimensionales, faltos de madurez afectiva y social, son el resultado de cierto tipo de trabajo intelectual.

Didácticamente el modelo es muy complicado y arriesgado. La necesidad de transmitir lo último, lo que está en el límite del conocimiento en un campo determinado, hace que la inseguridad de los docentes aumente. Con frecuencia se da la sensación de no conocer con precisión los contenidos que se están abordando, de no poseer la necesaria “intuición” que es exigible a todo docente. La relación entre lo que sabe el profesor y lo que debe aprender el alumno es tan estrecha que resulta a veces que la necesaria asistencia que debe prestar el docente a su estudiante no se produce desde este modelo en el acto didáctico.

### ***El modelo educativo***

García Morente lo define como “una corporación de hombres que aprenden a vivir y enseñan a vivir”. No se organizan en torno a la ciencia, aunque no por ello dejen de hacer y producir ciencia, pero ésta es el resultado de una de las formas posibles de explorar la vida. Su misión es claramente educadora, ya que fundamenta actitudes, ideales de conducta, tipos de carácter, formas de mentalidad, etc. En suma, estilos de vida.

El modelo pedagógico se fundamenta en la relación directa del par didáctico profesor-alumno para trazar y guiar el plan de enseñanza. La didáctica se basa en la participación. El trabajo tutorial es el eje de la acción, de una acción tutorial.

### **6.6.2 Desarrollo profesional del docente de nivel superior.**

De acuerdo a Histodidáctica, Artículos Científicos / Debate Sistema Educativo / Desarrollo Profesional del Docente Universitario, el Dr. José Vicente Peña Calvo de la Universidad de Oviedo manifiesta entre otras ideas, definiciones y conceptos que en el profesional docente universitario aparecen, pues, dos polos: conocimientos avanzados y destreza para transmitirlos. Sobre estos dos puntos de apoyo pueden darse variedades o modelos distintos. Se dará el caso de ser más investigador, más profesionalizador, más centrado en las labores orientadoras, etc., en función de rasgos personales, contextuales, organizacionales, etc. Por otro, la propia historia académica del docente le llevará a potenciar unos aspectos u otros. El profesorado universitario, como cualquier otro profesional, está sometido a continuos cambios y transformaciones, que debidamente organizados producirán un desarrollo personal y específico.

La actividad docente no se reduce a la interacción directa con los alumnos, sino que se extiende a un conjunto amplio de actividades pre y postactivas (planificación de los procesos instruccionales, diseño de materiales curriculares, coordinación de esfuerzos, planificación de nuevos procesos tecnológicos, tutorías, evaluación de las actividades de aprendizaje realizadas por los alumnos, etc.) que han de llevarse a cabo si se quiere asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Los conocimientos y destrezas que debe reunir el profesor no se limitan, por consiguiente, a la interacción directa con los alumnos. En este sentido, la evaluación de la docencia universitaria no debe restringirse a la enseñanza interactiva, aunque, durante muchos años, la mayor parte de las evaluaciones efectuadas se hayan centrado en esta modalidad.

Junto a la función docente, el profesorado universitario también destaca por su especial dedicación a la investigación. Se trata de especialistas al más alto nivel en una disciplina científica, lo que conlleva la capacidad y hábitos investigadores que le permitan profundizar en el campo de conocimiento específico al que destina sus esfuerzos investigadores. La idea básica que parece sostener este entramado es que la dedicación a la investigación va a redundar en claro beneficio de sus alumnos.

### 6.6.3 Modelos de Evaluación Docente en Educación Superior

Se identifican tres Modelos

#### *La evaluación centrada en la formación y el conocimiento del docente*

Realizada a través de pruebas escritas, con presentación voluntaria por parte del docente, motivado por un incentivo económico.

Énfasis en este enfoque de la evaluación:

- Para otorgar incentivos económicos y profesionales.
- Generada a partir de procesos de capacitación estructurados.
- Para consolidar procesos de capacitación y formación docente inicial

#### *La evaluación centrada en el conocimiento y las actuaciones del docente en el aula y en la institución*

Realizada mediante la observación sistemática y continuada en su desempeño en el aula y procesos de triangulación que permiten confrontar informaciones provenientes de diferentes actores, fuentes e instrumentos; realizada anualmente en todas las instituciones escolares a docentes y directivos.

*La evaluación centrada en el desempeño por competencias del docente en el sitio de trabajo a partir de su saber* (dominios en su formación como educador) **de su saber ser** (comportamientos y actuaciones) **y de su saber hacer** (su práctica educativa)

- Evaluación de desempeño docente como parte de la evaluación de la calidad de la educación.
- Como medio para el reconocimiento social de la labor docente.
- Con fines escalafonarios o para otorgar incentivos profesionales y económicos.
- Para consolidar procesos de capacitación y formación docente inicial ligados a conceptos de evaluación del desempeño.



Este enfoque de la evaluación docente se realiza de acuerdo con los lineamientos y criterios dados según las políticas educativas, la evaluación es adecuada y planeada como proceso, ejecutada en forma sistemática y continua con la participación de los actores comprometidos y responsables del progreso educativo; se realiza según la estructura organizativa de las instituciones y las instancias correspondientes, en todas las instituciones educativas, oficiales y privadas, y ser aplicada a directivos docentes y docentes vinculados.

El énfasis de este enfoque radica en la evaluación del desempeño docente, como parte de la evaluación de la calidad de la educación y propende en contribución a los procesos de autonomía estudiantil y a la ampliación de la participación social, como medio para el reconocimiento de la labor docente y la generación de compromiso individual y colectivo en el mejoramiento de la calidad del proceso educativo.

El término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

#### **6.6.4 Funciones de la evaluación docente.**

Con esta base conceptual y principios citados, consideramos que la Evaluación Docente por Competencias debe cumplir las siguientes funciones:

***Retroinformación.***- La evaluación debe dar información a los docentes y alumnos por ser el primer contacto y relación del proceso de aprendizaje, para luego proyectar a la comunidad educativa, en un intercambio de soluciones, sobre las características, avances, logros y dificultades que cada uno (o grupo) atraviesa en el proceso.

***Reforzamiento.***- La evaluación debe reforzar los procesos educativos desde dos aspectos: debe influir positivamente en la motivación del docente y un docente motivado estará en condiciones de reconocer errores, evocar aciertos y aplicarlos en la transferencia de conocimientos.

**Toma de decisiones.-** La información que brinda la evaluación docente debe servir como elemento de juicio para tomar decisiones orientadas a optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y el mejoramiento académico de los docentes.

**Autoconciencia.-** La evaluación docente debe generar un aprendizaje importante para el docente, la autorregulación, la cual se desarrolla a partir de la conciencia que el docente tenga de qué es lo que enseña, cómo lo hace, qué logra enseñar y qué dificultades tiene en ese proceso. Los resultados de la evaluación docente deben reflejarse en cada acción que se lleve a cabo en el aula o cualquier sitio o actividad de aprendizaje de los alumnos, de modo que responda a su finalidad.

**Comprensión.-** Favorece la comprensión de la práctica docente en el conjunto de la Institución y en sus diferentes contextos particulares.

**Calidad docente.-** Ofrece una primera aproximación a la calidad de la docencia en la Institución.

**Interés.-** Favorece el interés, la participación y la apropiación del profesorado, individual e institucionalmente considerado, en los procesos de evaluación docente.

**Profundidad y rigor.-** Detectar, cada vez con mayor profundidad y rigor, las necesidades de desarrollar la docencia en cada contexto con niveles de calidad aceptables.

**Formación.-** Identificar las necesidades de formación del profesorado y ofrecer las estrategias más adecuadas para su satisfacción.

**Coherencia.-** Que responda al Modelo Educativo, convirtiéndose en una estrategia para el logro de los objetivos institucionales

### **6.6.5 Características de la evaluación docente por competencias**

Los docentes estarán conscientes de que deben alcanzar el dominio suficiente de competencias para un desempeño eficiente de su labor. Esta actitud, constituye un cambio radical en relación a la manera tradicional de dictar clases. El Modelo exige, que estén preocupados e interesados en la adquisición de habilidades

profesionales (Cognitivas, psicomotrices y actitudinales), pues sólo esta suficiencia garantizará que el proceso educativo alcance niveles de excelencia.

En segundo lugar, el modelo conlleva a mejorar el nivel académico de los docentes y de la institución, porque es posible verificar el grado de preparación y formación de los docentes. En la nueva propuesta es necesario un mayor esfuerzo académico para desarrollar las capacidades propias de la profesión y de la cultura superior que debe caracterizar a un docente.

La docencia deja de ser una actividad secundaria que puede ser asumida por cualquier profesional, eliminando por lo tanto la improvisación de la profesión docente.

Así mismo, al realizar un seguimiento permanente y detallado de sus alumnos, el docente logra desarrollar capacidades, habilidades, destrezas, y sobre todo una actitud de compromiso leal con los estudiantes, con la institución y sobre todo consigo mismo; ya que un mal profesor puede pasar todo un trimestre sin dejar absolutamente nada memorable en las mentes de sus alumnos, componer las notas mediante una prueba irrelevante, y dejar la impresión de que unos han aprendido y otros no. Ese no ha sido ni será el rol de un docente de educación superior.

La evaluación de competencias, no se presta tampoco para el engaño o fraude, pues cada docente debe exponer su real preparación, al evidenciar las destrezas adquiridas. Si los profesores y alumnos están comprometidos en alcanzar las competencias requeridas, no existe oportunidad para recurrir a mentiras, pues en último término, lo que se exige a docentes y alumnos es que demuestren su dominio.

## **6.7 Metodología Modelo Operativo**

### **6.7.1 Evaluación del desempeño docente en el ITSA.**

El ITSA, es una institución de educación superior a nivel nacional, en su génesis se estableció el proceso de evaluación docente, el mismo que ha ido evolucionando en base a los resultados obtenidos de su propia evaluación, con

este proyecto se propende a reorientar esta actividad que para la Institución es de trascendental importancia para la formación académica de sus educandos.

Las políticas de evaluación del personal docente se encuentran plasmadas en el Instructivo para la Evaluación del Personal Docente (ver anexo 5, págs. 209 - 234). El ámbito de aplicación del Instructivo en mención refiere al proceso de evaluación del trabajo y desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico en el proceso de evaluación del desarrollo académico, la evaluación está relacionada con los siguientes componentes: auto evaluación, evaluación por pares, Coevaluación en sus componentes cumplimiento de las actividades académicas y evaluación de los estudiantes.

### **6.7.2 Análisis Situacional**

En el informe ejecutivo (ver anexo 6, pág. 235 - 244) correspondiente al período académico comprendido en la presente investigación, se establece que:

- El informe presentado se limita a remitir un consolidado de calificaciones obtenidas por los docentes y observaciones sin mayor detalle, dos cuadros estadísticos con sus respectivos gráficos en los cuales se cualifica a los docentes.
- Existe falta de compromiso con la institución por parte de varios profesores.

En resumen, es un informe básico en el cual se cuantifica y cualifica el desempeño del personal docente y no se emite recomendación alguna que viabilice una mejora continua de los profesores de la Institución.

### **6.7.3 Capacitación del personal docente**

Sobre la base de los resultados obtenidos en desarrollo del proceso de evaluación del desempeño del personal docente, Asesoría Educativa remite al Departamento de Recursos Humanos los requerimientos de capacitación con la finalidad de mejorar el desarrollo del profesorado de la institución. Se recomienda planificar y ejecutar cursos, seminarios y talleres sobre temáticas tales como: Diseño curricular por competencias, Evaluación Educativa, Estrategias métodos y

técnicas activas de enseñanza, Elaboración de módulos educativos, Proyectos educativos, Planificación estratégica educativa.

#### 6.7.4 Propuesta de Evaluación por Competencias para Docentes del ITSA

En base a los resultados obtenidos en la investigación de campo y bibliográfica documental, se propone un sistema de evaluación de desempeño bajo enfoque por competencias del personal docente que labora en la institución.

El contar con profesores competentes que desarrollen todos los ámbitos inmersos en el proceso enseñanza aprendizaje en el campo aeronáutico, no es tarea fácil; por lo tanto, el profesional docente del ITSA debe seleccionarse a partir de un perfil de docente ideal para que su tarea cobre sentido y justificación.

El poder determinar la manera de empoderamiento de conocimientos, el desarrollo de hábitos, valores, destrezas, habilidades, actitudes y normas de conducta en los estudiantes, son funciones y competencias atribuidas al docente como profesional de la enseñanza que participan de una triple dimensión:

- a. **El modo de ser y de pensar.** Que es subjetivo y modificable, contempla el conjunto de expectativas y actitudes frente a estadios de aprendizaje.

- b. **Conocimientos asimilados.** Respecto a una área o materia científica determinada, conocimientos psicopedagógicos, técnicas didácticas y en fin, el saber hacer como fruto de la propia experiencia. Todos ellos dan cuerpo y especificidad a la labor instructiva del aula.
- c. **El ser y saber.** La actuación del docente frente a los educandos en el aula y fuera de ella constituyen el sello personal o estilo del docente.

#### 6.7.4.1. Objetivos de la propuesta

- Diseñar un Marco Teórico Referencial para la evaluación docente por competencias del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico
- Diseñar el perfil ideal del docente del ITSA
- Diseñar los instrumentos de evaluación docente por competencias para docentes del ITSA
- Elaborar la Normativa para la implementación de la propuesta

#### 6.7.4.2 Perfil del docente del ITSA

El perfil del docente del ITSA, se basa en la definición de un mapa de deberes, responsabilidades y tareas, conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos, que todo docente tiene que cumplir para ser experto en su labor diaria y en el rendimiento de tareas exitosas. El éxito en estas tareas está relacionado con el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que debe poseer para desarrollar adecuadamente sus tareas.

Las competencias del docente del ITSA, se agrupan en cuatro, de acuerdo con la finalidad que persiguen; así:

***Las Competencias Pedagógicas.*** Facilitan los procesos de aprendizaje. Los profesores deben definir, establecer y aplicar estrategias de intervención didáctica efectivas que bajo su dirección motiven a los educandos a desarrollar aprendizajes cada vez más autónomos; se pretende que par didáctico docente - estudiante en

situación mutua de aprendizaje orienten sus capacidades cognitivas a dar sentido a la aplicabilidad de lo aprendido en beneficio de la sociedad.

***Las Competencias Institucionales.*** Los docentes deben tener la capacidad de articular lo que la institución dispone para el desarrollo académico: aulas, laboratorios, talleres, bibliotecas, etc. y los espacios externos a la Institución.

***Las Competencias Técnicas.*** Tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad en sus asignaturas en particular y la Carrera en general, y que inciden en la calidad de formación y de esta manera lograr un mayor dominio de contenidos de las disciplinas y de sus metodologías.

***Las Competencias Personales.*** Están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con los grupos de estudiantes; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes, para ello deberá desarrollar cualidades, actitudes, conductas, principios, estilos de gestión, y de liderazgo, relacionados con desempeños superiores deseados.

“De esta manera, los contenidos curriculares dejarán de ser fines en si mismos para transformarse en los medios necesarios para alcanzar esas capacidades que entrenan en el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad”  
(<http://estatico.uned.ac.cr/posgrados/documentos/EN%20BUSCA%20DE%20LA%20COTIDIANIDAD%20EN%20EL%20AULA.pdf>).

Para que los docentes alcancen las competencias y perfil enunciado es necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, de atender a los valores. Para este efecto, será necesario entonces, diseñar planes para la formación de competencias a través de: programas de capacitación y perfeccionamiento adecuados a los requerimientos institucionales y personales; programas de descentralización con mayor responsabilidad de los

profesores, el establecimiento de incentivos tanto profesionales como salariales para motivar un buen desempeño laboral, vinculando las gratificaciones, los ascensos y el reconocimiento público al desempeño.

De esta manera el perfil ideal del docente del ITSA comprende el conjunto de estas competencias que debe cumplir la persona, las mismas que tienen su origen en los ejes de formación del ser humano. Entendiéndose por competencias el grado de disposición o preparación que presenta la persona, producto de un conjunto de conocimientos, constituidos de manera integral, por aspectos conceptuales, valóricos y de procedimientos que le permiten un desempeño satisfactorio en el escenario en que le corresponda actuar.

### **Ejes del Perfil Docente**

El Perfil del docente del ITSA, se fundamenta en tres ejes:

#### ***Eje del Saber***

El profesor tiene el compromiso de poseer dominio de la teoría y práctica educativa y del conocimiento específico, capacidad reflexiva, espíritu cuestionador y analítico, actitud permanente de aprendizaje, de búsqueda de la verdad, la búsqueda no termina nunca y ese compromiso de búsqueda incluye el de formarse y actualizarse para dar respuesta adecuada a lo que en cada momento la sociedad le demande.

#### ***Pensar:***

*Pensar con profundidad y sentido analítico:* reflexionar sobre lo que se vive, escucha o lee, con espíritu cuestionador y crítico.

*Reflexionar sobre su trabajo:* analizar lo que se hace, evaluar su propia actividad identificando éxitos y problemas, y saber reflexionar en grupo, aprendiendo de las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución.

*Resolver problemas:* recolectar información, analizarla, integrarla, considerar diversas alternativas de acción y tomar decisiones al respecto, sólo o



conjuntamente con otras personas. Reaccionar creativamente frente a situaciones novedosas o conflictivas, generando propuestas creativas y constructivas.

*Comunicarse:*

*Hablar claramente:* hablar de manera ordenada y comprensible, usando expresiones lingüísticas correctas, a fin de facilitar la atención, aprendizaje y comportamiento del alumno.

*Escuchar con atención e interés:* escuchar con empatía, comprensión y tolerancia, a fin de facilitar relaciones en el aula, la escuela, y con la comunidad local.

*Leer comprensivamente:* entender y analizar una variedad de textos y temas, y tener el hábito de leer frecuentemente con y por placer.

*Escribir claramente:* extraer ideas de varias fuentes y sintetizarlas de manera organizada. Tener la capacidad de expresar por escrito ideas propias y originales.

*Haber “aprendido a aprender”* y tener la capacidad, organización mental y deseo de seguir aprendiendo toda la vida.

*Investigar, experimentar y utilizar los resultados:* tener nociones básicas sobre las maneras como se generan conocimientos en todos los campos del saber.

*Estar en condiciones de:* realizar investigaciones aplicadas en el área educacional; y estudiar sistemáticamente los procesos pedagógicos que ocurren en su propia aula e Institución y, especialmente, de aplicar los hallazgos a su propia labor docente.

*Dominar aspectos esenciales de una cultura general:*

Comprender distintas formas de cultura y sociedad, ser capaz de apreciar la literatura y las artes, y los conocimientos científicos y tecnológicos.

*Manejar conocimientos fundamentales de la educación:*

*Filosofía, historia y sociología de la educación:* comprender las relaciones que existen entre el mundo de las ideas, el sistema educativo y la sociedad.

*Las teorías de la educación:* conocer la teoría de la educación y sus derivaciones prácticas a fin de asumir unos lineamientos propios para orientar eficazmente el proceso educativo.

*La psicología y desarrollo de niños, jóvenes y adultos, así como los factores sociales que los condicionan:* conocer las etapas normales del desarrollo y las formas de pensar y actuar que las caracterizan, de manera de poder planificar y facilitar los aprendizajes de sus estudiantes.

*La psicología del adulto:* saber analizar y entender las relaciones con otros, a fin de entender posibles problemas con la autoridad, poder resolver conflictos interpersonales y relacionarse constructivamente con el profesorado, las autoridades, pares y la comunidad.

*Dominar elementos de su especialidad:*

*Contenidos:* conocer bien los contenidos de las asignaturas que piensa enseñar, saber cómo pueden ser organizados y cómo se conectan con los otros temas y especialidades, de manera de poder enfocarlos desde perspectivas interdisciplinarias.

*Métodos de enseñanza:* conocer las formas de aprender de los alumnos y saber escoger sobre la base de ello cómo mejor enseñarles, para lo cual debe conocer distintas estrategias y técnicas didácticas. Estar familiarizado con los problemas de enseñanza - aprendizaje especialmente presente en la disciplina que él enseña.

*Relacionados con la formación técnica:* cultivo de actitudes científicas (asombro, curiosidad, análisis, investigación), conocimiento de la cultura tecnológica (informática, redes, video), capacidad de buscar, obtener y manejar información.

*Además deberá saber:*

- Planificar y conducir movilizando otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia. Debe saber cuándo un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren dicho saber.

- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según una intención y por actos mentales apropiados. En la presentación de una disciplina el profesor generalmente transmite mientras que en el desarrollo de proyectos "hace" y promueve el proceso de aprendizaje.

### *Eje del Ser*

Confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, la tolerancia y la solidaridad. Responsabilidad, autonomía y colaboración profesional

#### *Reconocer la centralidad de la persona:*

Reconocer que la persona y su dignidad constituyen el aspecto esencial del universo, de lo que deriva su propio valor como persona y las relaciones con los otros, respetando la dignidad y los derechos de los demás.

#### *Ser una persona con madurez y autoestima:*

Tener un alto y siempre creciente grado de equilibrio pedagógico, de modo de estar en condiciones de realizar acciones eficaces y constituirse en modelo apropiado para los estudiantes.

#### *Ser poseedor de múltiples y sólidos valores:*

Conocer y ser capaz de facilitar el proceso que lleva al desarrollo de valores, y preocuparse porque sus alumnos los adquieran.

Debe haber una evidente coherencia entre sus valores y lo que dice y hace.

Ser modelo de ciudadano y de actor social y político, promotor de desarrollo local y de una convivencia armónica en medio de la diversidad.

Responsable, paciente, ordenado, amable, planificador, empático, prudente, visionario, investigador, dinámico, eficiente, perspectivo, comunicativo, vocación docente, presentación personal, puntual, con iniciativa, cooperativo, honesto, sincero, sencillo, solidario, abierto al cambio, con buenas relaciones humanas.

*Ser capaz de convivir y establecer relaciones profesionales y afectivas sólidas:*

*Con sus colegas*, lo que le permitiría contribuir a lograr un ambiente gratificante de trabajo, facilitar la obtención de los objetivos de la institución y modelar ante los alumnos una forma concreta de entendimiento y vida fraterna.

*Con sus alumnos*, lo que le facilitaría su labor formativa y docente y generaría niveles de confianza y auto-estima conducentes a mejores logros de aprendizaje.

*Con la comunidad*, comprendiendo las costumbres y necesidades locales y procurando la mutua colaboración para la satisfacción de necesidades básicas de la población, para el mejor desarrollo colectivo de la actividad educativa, y para el reforzamiento de actitudes positivas de pertenencia de los estudiantes hacia la sociedad a la cual pertenecen.

*Ser responsable:*

*Trabajar con dedicación y compromiso:* hacer evidentes sus esfuerzos por educar, así como su auténtica vocación de maestro.

*Cumplir cabalmente un horario:* cumplir con asistencia y puntualidad permanentes y aprovechar plenamente cada hora pedagógica, maximizando su utilización para el logro de los aprendizajes deseados.

*Cumplir los objetivos y los reglamentos y normas de la Institución:* seguir los lineamientos generales de la institución y sus reglas específicas, de manera de realizar una tarea educativa eficaz.

Supervisar el cumplimiento de los mismos por parte de sus alumnos, incluyendo el desarrollo adecuado de sus tareas.

Proponer mejoras en la normatividad cuando ésta interfiere con el logro de los objetivos de aprendizaje.

Asumir su cuota de responsabilidad y promover la de sus colegas por los resultados de aprendizaje de sus alumnos.

Conocer los límites del impacto de sus acciones, pero esforzarse por superarlos constantemente, recurriendo al apoyo de todos los miembros de la comunidad escolar.

*Tener Actitudes que faciliten el Aprendizaje:*

*Preocuparse por los alumnos:* procurar que todos los alumnos logren metas de aprendizaje, particularmente en aquellas áreas básicas en las que muestran más deficiencias. También ocuparse de su salud y su bienestar.

*Tener interés en generar aprendizajes:* dar preferencia al aprendizaje sobre la enseñanza, manejar hábilmente el aprendizaje activo e interactivo y reducir en lo posible el rol expositivo.

*Mantener expectativas altas sobre el logro de sus alumnos:* confiar en que todos sus alumnos pueden aprender y tener alto rendimiento, lo que suele traer como consecuencia un aumento de la auto-estima de los educandos y una mejora en sus logros educativos.

Combinar la crítica constructiva con el reconocimiento constante de sus desempeños positivos.

Considerar las diferencias entre sus estudiantes: conocer, comprender y valorar las diferencias de sexo, idioma, religión, origen étnico y otros, lo que le permitirá afinar sus estrategias didácticas, además de promover el desarrollo de actitudes de tolerancia y aprecio mutuo.

Gozar y alegrarse con el trabajo y con lo que se aprende: el maestro debe estar alegre, optimista y disfrutar con lo que sus alumnos y él mismo aprenden, actitudes que contribuyen mucho a que una escuela sea eficaz.

### ***Eje del Hacer***

Capacidad técnica pedagógica, con expectativas altas de logros para la institución.  
Capacidad de tomar decisiones, adaptabilidad al cambio, espíritu de innovación.

#### *Planificar:*

Basándose en la propuesta pedagógica y objetivos de la institución y en las competencias establecidas en el currículo oficial.

*Para varias unidades de tiempo:* Adaptando y diversificando la enseñanza, de acuerdo con las actividades reales de los estudiantes.

*Para diversos niveles y necesidades:* Basándose en la propuesta pedagógica y objetivos de la institución y en las competencias establecidas en el currículo oficial

#### *Diseñar:*

Situaciones de aprendizaje basándose en esos objetivos, procurando una secuencia lógica y una integración de los contenidos de las distintas materias.

#### *Proponer y sustentar:*

La conveniencia de cambios en el currículo y planes de estudio, en los enfoques pedagógicos y en la organización de la institución para que ésta se convierta en un mejor espacio de generación de aprendizajes.

Para varias unidades de tiempo, el maestro debe saber elaborar y poder coordinar con otros miembros del cuerpo docente del plantel planes diarios, semanales y anuales para sus lecciones, unidades y proyectos.

#### *Adaptar y diversificar la enseñanza:*

De acuerdo con las actividades reales de los estudiantes:

- Los maestros deben adaptar los objetivos curriculares a sus propios contextos y desarrollar lecciones usando materiales y temas apropiados a su localidad y necesidades.

- Deben compartir sus experiencias al respecto con colegas de la institución y de otras instituciones educativas, de manera de contribuir a la generación y desarrollo de nuevos currículos.
- Debe saber organizar la clase para alumnos con diferentes niveles de conocimientos y características de aprendizaje.

Lo que incluye el debido manejo de aulas multifuncionales alumnos que cursan distintos niveles de estudio.

*Seleccionar información y material didáctico:*

*Acceder, procesar y aprovechar información de diversas fuentes:* debe saber seleccionar información pertinente de textos variados, de los periódicos, la televisión y de recursos locales tales como entrevistas a miembros de la comunidad o los trabajos escritos por otros estudiantes.

*Evaluar, seleccionar y utilizar materiales didácticos:* debe saber construir o seleccionar criterios con los cuales evaluar y seleccionar materiales didácticos de calidad y saber cómo utilizar textos y otros materiales educativos, incluyendo aquéllos accesibles por las nuevas tecnologías.

*Elaborar materiales didácticos usando elementos locales:* debe saber diseñar y crear sus propios materiales, usando recursos locales, con propósitos instruccionales claros.

*Habilidad para desarrollar y aplicar:* destrezas manuales, interpretación de manuales, aplicación de estándares de calidad, análisis aplicados a problemas tecnológicos, habilidad verbal, creatividad, capacidad de convencimiento, seguridad en sí mismo, saber escuchar y observar, destreza en el manejo de equipos de: cómputo, instrumentos de medición y de laboratorio, de producciones tecnológicas y didácticas.

*Crear un ambiente estimulante en su aula:*

El maestro debe saber construir espacios que hagan visibles los trabajos y avances de los alumnos y que estimulen el aprendizaje y la creatividad.

*Enseñar para facilitar el aprendizaje activo de los estudiantes:*

*Enseñar con claridad y secuencia:* presentar materiales que estén al nivel de los estudiantes, explicar con claridad y ayudar al estudiante a relacionar lo que está aprendiendo con su trabajo anterior y con lo que viene.

*Propiciar el desarrollo intelectual:*

Promover activamente el desarrollo de un pensamiento crítico y la capacidad de los estudiantes de resolver problemas, proporcionándoles algunas técnicas para aprender a aprender.

*Emplear estrategias de enseñanza apropiadas para cada objetivo y para cada grupo de estudiantes:*

Saber seleccionar lo más pertinente para cada caso de entre todo un repertorio de estrategias, tales como:

- trabajo cooperativo en grupos
- trabajo independiente
- enseñanza en equipo
- exposición por el maestro
- viajes al campo
- tutorías entre los mismos estudiantes o de alumnos mayores
- uso de tecnología nueva, etc.

*Fomentar mucho el trabajo grupal:* asegurando que la evaluación estimule tanto el desempeño individual como la contribución de cada uno al mejor desempeño de los otros.

*Responsabilizar al estudiante por su propio aprendizaje y por su autoevaluación:* ayudar a los alumnos a que se fijen metas y que aprendan a evaluar su propio desempeño, a fin de que asuman ellos mismos la responsabilidad por su aprendizaje y el deseo de seguir aprendiendo.

*Evaluar de manera formativa y diferencial:*



*Dar retroalimentación continua:* usar la evaluación formativa para informar a los alumnos de su progreso.

*Reformular y re-enseñar material que los estudiantes no comprendieron:* usar la evaluación formativa para comprender cómo piensan los estudiantes y presentarles de nuevo el material, de manera más comprensible, dando más tiempo cuando sea necesario.

*Evaluar su propio desempeño y colaborar en la evaluación entre pares:* un maestro debe evaluar todos los aspectos de su propio desempeño, así como fijarse metas para su desarrollo profesional y el de sus colegas de equipo.

#### *Manejar el aula*

*Ejercer liderazgo:* ser una persona que guía y lidera su aula, con una organización adecuada, una programación eficaz, y una disciplina positiva

*Usar el tiempo eficientemente:* usar plenamente cada hora para el aprendizaje, y cumplir con todas las horas y semanas de clase del semestre académico, a fin de que los alumnos estén activamente involucrados en aprendizajes significativos durante todo el tiempo.

*Desplegar actitudes positivas:* reaccionar de manera positiva ante los esfuerzos y los errores de los alumnos, promoviendo simultáneamente sus talentos especiales, a fin de desarrollar su autoestima y el deseo de asumir nuevos desafíos.

*Promover la socialización de los alumnos:* es responsabilidad del maestro facilitar las relaciones entre los alumnos, ayudándolos a relacionarse y promoviendo la colaboración entre ellos.

*Dar trato justo para todos:* el maestro debe asegurar una oportunidad igual para todos, sin perjuicio a cualquier alumno, apreciando y resaltando las diferencias de manera positiva.

*Colaborar con otros:*

*Colaborar con el profesorado:* trabajar con otros para mejorar su programa educacional, experimentando con técnicas innovadoras, así como con observación por pares o enseñanza en equipo.

*Asumir el Proyecto Educativo de la Institución:* expresarlo y vivirlo, tanto como colaborar activamente en su preparación, mejoramiento y ejecución.

*Trabajar con autoridades institucionales:* conocer técnicas que le permitan trabajar bien con autoridades hacerles ver la importancia de nuevos estilos o metodologías que emplee del ITSA, a fin de que ellos se involucren positivamente en la educación de sus alumnos.

*Promover y participar en actividades de la comunidad:* estar dispuesto y tener capacidad para ser un líder del desarrollo nacional, institucional y local.

#### **El docente del ITSA deberá poseer:**

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad;
- Comprensión sólida y a fondo de sus materias;
- Comprensión basada en la observación y reflexión sobre las maneras en que los alumnos aprenden;
- Comprensión reflexiva sobre las maneras en que ellos mismos y el colectivo al que pertenecen aprende,
- Expectativas altas respecto a las posibilidades de logros de todos sus alumnos; y un fuerte compromiso de apoyarlos para alcanzarlos,

- Comprensión del rol del docente como formador de seres humanos: amigo, motivador, ejemplo de valores éticos y morales.
- Actualización permanente
- Dominio de competencias didácticas
- Capacidad de reflexión y aprendizaje a partir de la experiencia
- Capacidad para las relaciones interpersonales,
- Conducción de grupos
- Sentido ético y de compromiso social en el ejercicio de la profesión.

La tabla N° 6.1, presenta en resumen los aspectos que se consideran en los tres ejes que fundamentan el perfil del docente del ITSA.

**Tabla N° 6.1 Ejes considerados en el perfil del docente del ITSA.**

<b>EJES ESENCIALES PARA PERFIL DEL DOCENTE</b>		
<b>SABER</b>	<b>SABER SER</b>	<b>SABER HACER</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensar</li> <li>• Comunicarse</li> <li>• Dominar aspectos esenciales de una cultura general</li> <li>• Manejar conocimientos fundamentales de la educación</li> <li>• Dominar elementos específicos de su especialidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer la centralidad de la persona</li> <li>• Ser poseedor de múltiples y sólidos valores</li> <li>• Ser capaz de convivir y establecer relaciones profesionales y afectivas sólidas</li> <li>• Ser responsable</li> <li>• Tener actitudes que faciliten el aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar</li> <li>• Diseñar</li> <li>• Proponer y sustentar</li> <li>• Adaptar y diversificar la enseñanza, de acuerdo con las actividades reales de los estudiantes</li> <li>• Seleccionar información y material didáctico</li> <li>• Crear un ambiente estimulante en su aula</li> <li>• Enseñar para facilitar el aprendizaje activo de los estudiantes</li> <li>• Evaluar de manera formativa y diferencial</li> <li>• Manejar el aula</li> <li>• Colaborar con</li> </ul>

		otros
--	--	-------

### 6.7.4.3. Instrumentos para la evaluación docente

#### Instrumentos para la Evaluación Pedagógica

Tabla N° 6.2 Competencias: Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales

No	CUESTIONARIO	Selección para el período académico	
		SI	NO
<b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>			
1	¿Conoce de Filosofía, historia y sociología de la educación?		
2	¿Comprende las relaciones que existen entre el mundo de las ideas, el sistema educativo y la sociedad?		
3	¿Conoce la teoría de la educación y sus derivaciones prácticas a fin de asumir lineamientos propios para orientar eficazmente el proceso educativo?		
4	¿Conoce las etapas normales del desarrollo y las formas de pensar y actuar que las caracterizan, de manera de poder planificar y facilitar los aprendizajes de sus estudiantes?		
5	¿Conoce bien los contenidos de las asignaturas que enseña?		
6	¿Sabe cómo pueden ser organizados los contenidos y cómo se conectan con los otros temas y especialidades?		
7	¿Enfoca los contenidos desde perspectivas interdisciplinarias?		
8	¿Conoce las formas de aprender de los alumnos y sabe escoger sobre la base de ello cómo mejor enseñarles?		
9	¿Conoce distintas estrategias y técnicas didácticas?		
10	¿Está familiarizado con los problemas de enseñanza - aprendizaje especialmente presente en la disciplina que enseña?		
11	¿Cultiva actitudes científicas (asombro, curiosidad, análisis, investigación)?		
12	¿Conoce de la cultura tecnológica (informática, redes, vídeo)?		
13	¿Tiene capacidad de buscar, obtener y manejar información?		

14	¿Planifica los planes analíticos entre todos los actores de las áreas de estudio?		
15	¿Usa la evaluación formativa para informar a los alumnos y a las autoridades del progreso de cada estudiante?		
16	¿Evalúa todos los aspectos de su propio desempeño, así como sus metas para su desarrollo profesional y el de sus colegas de equipo?		
17	¿Posee Habilidades Técnico – Pedagógicas, con expectativas altas de logros para la Institución?		
18	¿Adapta y diversifica la enseñanza, de acuerdo con las actividades reales de los estudiantes?		
19	¿Se fundamenta en el Modelo Pedagógico y objetivos del ITSA y en las competencias establecidas en el currículo oficial?		
20	¿Genera situaciones de aprendizaje en función de objetivos?		
21	¿Propicia la integración de los contenidos de las distintas materias?		
22	¿Diseña y crea sus propios materiales, usando recursos locales, con propósitos instruccionales claros?		
23	¿Construye espacios que hagan visibles los trabajos y avances de los alumnos estimulando el aprendizaje y la creatividad?		
24	¿Ha diseñado y propuesto cambios de conveniencia en el currículo y planes de estudio, para que éstos se conviertan en un espacio de generación de aprendizajes?		
25	¿Presenta materiales adecuados para los alumnos?		
26	¿Promueve activamente el desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de los estudiantes de resolver problemas, proporcionándoles algunas técnicas para aprender a aprender?		
27	<p>¿Selecciona lo más pertinente para cada caso de entre todo un repertorio de estrategias, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trabajo cooperativo en grupos</li> <li>• trabajo independiente</li> <li>• enseñanza en equipo</li> <li>• exposición por el maestro</li> <li>• viajes al campo</li> <li>• actividades especiales con padres</li> <li>• tutorías entre los mismos estudiantes o de alumnos mayores</li> <li>• uso de tecnología nueva, etc.</li> </ul>		
28	¿Usa la evaluación formativa para informar a los alumnos y a las autoridades del progreso de cada estudiante?		

COMPETENCIAS PERSONALES			
29	¿Son evidentes sus esfuerzos por educar, así como su auténtica vocación de maestro?		
30	¿Brinda preferencia al aprendizaje sobre la enseñanza?		
31	¿Maneja hábilmente el aprendizaje activo e interactivo y reduce en lo posible el rol expositivo.		
32	¿Confía en que todos sus alumnos pueden aprender y tener alto rendimiento?		
33	¿Considerar las diferencias individuales entre sus estudiantes?		
34	¿Posee una sólida formación pedagógica y académica?		
35	¿Se actualiza permanentemente en conocimientos de la materia y la carrera?		
36	¿Domina las competencias didácticas?		
37	¿Posee capacidad de reflexión y aprendizaje a partir de la experiencia?		
COMPETENCIAS TÉCNICAS			
38	¿Reacciona creativamente frente a situaciones novedosas o conflictivas, generando propuestas creativas y constructivas?		
39	¿Habla de manera ordenada y comprensible, usando expresiones lingüísticas correctas, a fin de facilitar la atención, aprendizaje y comportamiento del alumno?		
40	¿Escucha con empatía, comprensión y tolerancia, a fin de facilitar relaciones en el aula, la Institución, y con la comunidad local?		
41	¿Entiende y analiza una variedad de textos y temas, y tener el hábito de leer frecuentemente con y por placer?		
42	¿Tiene la capacidad, organización mental y deseo de seguir aprendiendo toda la vida?		
43	¿Tiene nociones básicas sobre las maneras cómo se generan conocimientos en todos los campos del saber?		
44	¿Realiza investigaciones aplicadas en el área educativa?		
45	¿Estudia sistemáticamente los procesos pedagógicos que ocurren en su propia aula e Institución?		
46	¿Aplica los hallazgos de sus investigaciones a su propia labor docente?		
47	¿Desarrolla el espíritu inquisitivo entre sus alumnos y colegas?		
48	¿Identifica la problemática personal, cultural, familiar y socio-económica de los alumnos y de los agentes educativos; para aplicar estrategias adecuadas para su solución?		

49	¿Es capaz de entender informes de investigación realizados por otros, cuyos resultados pueden serle de utilidad?		
<b>COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>			
50	¿Contribuye a lograr un ambiente gratificante de trabajo en la institución?		

### Instrumentos para la Evaluación Estudiantil

Tabla N° 6.3 Competencias: Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales

No	CUESTIONARIO	Selección para el período académico	
		SI	NO
<b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>			
1	¿Conoce bien los contenidos de las asignaturas que enseña?		
2	¿Sabe cómo pueden ser organizados los contenidos y cómo se conectan con los otros temas y especialidades?		
3	¿Enfoca los contenidos desde perspectivas interdisciplinarias?		
4	¿Conoce las formas de aprender de los alumnos y sabe escoger sobre la base de ello cómo mejor enseñarles?		
5	¿Conoce distintas estrategias y técnicas didácticas?		
6	¿Está familiarizado con los problemas de enseñanza - aprendizaje especialmente presente en la disciplina que enseña?		
7	¿Cultiva actitudes científicas (asombro, curiosidad, análisis, investigación)?		
8	¿Conoce de la cultura tecnológica (informática, redes, vídeo)?		
9	¿Tiene capacidad de buscar, obtener y manejar información?		
10	¿Sabe qué hacer cuando un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren dicho saber.		
11	¿Construye contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia?		
12	¿Identifica los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula?		

13	¿Selecciona diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje?		
14	¿Optimiza el tiempo, los recursos y las informaciones disponibles?		
15	¿Posee habilidades para tomar decisiones, adaptabilidad al cambio y espíritu de innovación?		
16	¿Adapta y diversifica la enseñanza, de acuerdo con las actividades reales de los estudiantes?		
17	¿Genera situaciones de aprendizaje en función de objetivos?		
18	¿Propicia la integración de los contenidos de las distintas materias?		
19	¿Diseña y crea sus propios materiales, usando recursos locales, con propósitos instruccionales claros?		
20	¿Construye espacios que hagan visibles los trabajos y avances de los alumnos estimulando el aprendizaje y la creatividad?		
21	¿Adapta los objetivos curriculares a sus propios contextos y desarrolla lecciones usando materiales y temas apropiados a su medio y necesidades?		
22	¿Sabe organizar la clase para alumnos con diferentes niveles de conocimientos y características de aprendizaje?		
23	¿Accesa, procesa y aprovecha información de diversas fuentes?		
24	¿Construye o selecciona criterios con los cuales evaluar y seleccionar materiales didácticos de calidad?		
25	¿Utiliza textos y otros materiales educativos, incluyendo aquellos accesibles por las nuevas tecnologías.		
26	¿Presenta materiales adecuados para los alumnos?		
27	¿Explica con claridad y ayuda al estudiante a relacionar lo que está aprendiendo con su trabajo anterior y con lo que viene?		
28	¿Promueve activamente el desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de los estudiantes de resolver problemas, proporcionándoles algunas técnicas para aprender a aprender?		
<b>COMPETENCIAS PERSONALES</b>			
29	¿Tiene un alto y siempre creciente grado de equilibrio pedagógico?		
30	¿Se preocupa porque sus alumnos adquieran valores?		



31	¿Es responsable, paciente, ordenado, amable, planificador, empático, prudente, visionario, investigador, dinámico, eficiente, perspectivo, comunicativo, vocación docente, presentación personal, puntual, con iniciativa, cooperativo, honesto, sincero, sencillo, solidario, abierto al cambio, con buenas relaciones humanas?		
32	¿Cumple con asistencia y puntualidad permanentes?		
33	¿Aprovecha plenamente cada hora pedagógica, maximizando su utilización para el logro de los aprendizajes deseados?		
34	¿Propone mejoras en la normatividad cuando ésta interfiere con el logro de los objetivos de aprendizaje?		
35	¿Conoce los límites del impacto de sus acciones, pero esforzarse por superarlos constantemente, recurriendo al apoyo de todos los miembros de la comunidad Universitaria?		
36	¿Procura que todos los alumnos logren metas de aprendizaje, particularmente en aquellas áreas básicas en las que muestran más deficiencias?		
37	¿Se preocupa por su salud y su bienestar.		
38	¿Brinda preferencia al aprendizaje sobre la enseñanza?		
39	¿Maneja hábilmente el aprendizaje activo e interactivo y reduce en lo posible el rol expositivo.		
40	¿Confía en que todos sus alumnos pueden aprender y tener alto rendimiento?		
41	¿Considerar las diferencias individuales entre sus estudiantes?		
42	¿Conoce, comprende y valora las diferencias de sexo, idioma, religión, origen étnico y otros, lo que le permitirá afinar sus estrategias didácticas?		
43	¿Promueve el desarrollo de actitudes de tolerancia y aprecio mutuo?		
44	¿Goza y se alegra con el trabajo de sus alumnos y con lo que se aprende de ellos?		
45	¿Es alegre, optimista y disfruta con lo que sus alumnos y él mismo aprenden?		
46	¿Posee comprensión reflexiva sobre las maneras en que los alumnos y el colectivo al que pertenece aprende?		
47	¿Posee expectativas altas respecto a las posibilidades de logros de todos sus alumnos; y un fuerte compromiso de apoyarlos para alcanzarlos?		
48	¿Comprende su rol de docente como formador de seres humanos: amigo, motivador, ejemplo de valores éticos y morales?		
49	¿Domina las competencias didácticas?		

50	¿Posee capacidad de reflexión y aprendizaje a partir de la experiencia?		
51	¿Posee capacidad para conducir grupos?		
<b>COMPETENCIA TÉCNICAS</b>			
52	¿Escucha con empatía, comprensión y tolerancia, a fin de facilitar relaciones en el aula, la Institución, y con la comunidad local?		
53	¿Realiza investigaciones aplicadas en el área educativa?		
54	¿Aplica los hallazgos de sus investigaciones a su propia labor docente?		
55	¿Es capaz de entender informes de investigación realizados por otros, cuyos resultados pueden serle de utilidad?		
<b>COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>			
56	¿Contribuye a lograr un ambiente gratificante de trabajo en la Institución y en el aula?		
57	¿Genera niveles de confianza y auto-estima conducentes a mejores logros de aprendizaje?		
58	¿Procura el desarrollo colectivo de la actividad educativa, y las refuerza con actitudes positivas de pertenencia de los estudiantes hacia la sociedad a la cual pertenecen?		
59	¿Comprende las costumbres y necesidades locales y procurando la mutua colaboración para la satisfacción de necesidades básicas de la población?		
60	¿Está dispuesto y tener capacidad para ser un líder del desarrollo nacional, institucional y local?		

### **Instrumentos para la Evaluación Administrativa**

Tabla N° 6.4 Competencias: Pedagógicas, Personales, Técnicas e institucionales

No	<b>CUESTIONARIO</b>	<b>Selección para el período académico</b>
----	---------------------	--

		SI	NO
<b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>			
1	¿Sabe analizar y entender las relaciones con otros, a fin de conocer posibles problemas con la autoridad?		
2	¿Puede resolver conflictos interpersonales y relacionarse constructivamente con el profesorado, las autoridades, pares y la comunidad?		
3	¿Posee habilidades para tomar decisiones, adaptabilidad al cambio y espíritu de innovación?		
4	¿Se fundamenta en el Modelo Pedagógico y objetivos del ITSA y en las competencias establecidas en el currículo oficial?		
5	¿Elabora coordinar con otros miembros del cuerpo docente de la Facultad / Instituto planes diarios, semanales y anuales para sus lecciones, unidades y proyectos?		
6	¿Comparte sus experiencias al respecto con colegas del ITSA y otras instituciones educativas, para contribuir a la generación y desarrollo de nuevos currículos?		
7	¿Usa la evaluación formativa para informar a los alumnos y a las autoridades del progreso de cada estudiante?		
8	¿Evalúa todos los aspectos de su propio desempeño, así como sus metas para su desarrollo profesional y el de sus colegas de equipo?		
<b>COMPETENCIAS PERSONALES</b>			
9	¿Es poseedor de confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, la tolerancia y la solidaridad?		
10	¿Demuestra responsabilidad, autonomía y colaboración profesional?		
11	¿Está en condiciones de realizar acciones eficaces y constituirse en modelo apropiado para los estudiantes?.		
12	¿Conoce y es capaz de facilitar el proceso que lleva al desarrollo de valores?		
13	¿Existe una evidente coherencia entre sus valores y lo que dice y hace?		
14	¿Es modelo de ciudadano, de actor social y político, promotor de desarrollo institucional y de una convivencia armónica en medio de la diversidad?		

15	¿Es responsable, paciente, ordenado, amable, planificador, empático, prudente, visionario, investigador, dinámico, eficiente, perspectivo, comunicativo, vocación docente, presentación personal, puntual, con iniciativa, cooperativo, honesto, sincero, sencillo, solidario, abierto al cambio, con buenas relaciones humanas?		
16	¿Cumple con asistencia y puntualidad permanentes?		
17	¿Sigue los lineamientos generales del ITSA y sus reglas específicas, de manera de realizar una tarea educativa eficaz?		
18	¿Supervisa el cumplimiento de los lineamientos generales del ITSA por parte de sus alumnos, incluyendo el desarrollo adecuado de sus tareas?		
19	¿Asume su cuota de responsabilidad y promueve la de sus colegas y autoridades educativas por los resultados de aprendizaje de sus alumnos?		
20	¿Posee principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores?		
21	¿Posee una amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales?		
22	¿Posee capacidad para las relaciones interpersonales?		
23	¿Posee sentido ético y de compromiso social en el ejercicio de la profesión?		
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>			
24	¿Reflexiona sobre lo que se vive, escucha o lee, con espíritu cuestionador y crítico?		
25	¿Sabe reflexionar en grupo, aprendiendo de las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución?		
26	¿Recolecta información, analiza, integra, considerara diversas alternativas de acción y toma decisiones al respecto, sólo o conjuntamente con otras personas?		
27	¿Reacciona creativamente frente a situaciones novedosas o conflictivas, generando propuestas creativas y constructivas?		
28	¿Desarrolla el espíritu inquisitivo entre sus alumnos y colegas?		
<b>COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>			
29	¿Reflexiona sobre lo que se vive, escucha o lee, con espíritu cuestionador y crítico?		

30	¿Sabe reflexionar en grupo, aprendiendo de las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución?		
31	¿Recolecta información, analiza, integra, considerara diversas alternativas de acción y toma decisiones al respecto, sólo o conjuntamente con otras personas?		
32	¿Reacciona creativamente frente a situaciones novedosas o conflictivas, generando propuestas creativas y constructivas?		
33	¿Desarrolla el espíritu inquisitivo entre sus alumnos y colegas?		

### Instrumentos para la Coevaluación

Tabla N° 6.5 Competencias: Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales

No	CUESTIONARIO	Selección para el período académico	
		SI	NO
<b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>			
1	¿Sabe analizar y entender las relaciones con otros, a fin de conocer posibles problemas con la autoridad?		
2	¿Puede resolver conflictos interpersonales y relacionarse constructivamente con el profesorado, las autoridades, pares y la comunidad?		
3	¿Planifica los planes analíticos entre todos los actores de las áreas de estudio?		
4	¿Optimiza el tiempo, los recursos y las informaciones disponibles?		
5	¿Posee habilidades para tomar decisiones, adaptabilidad al cambio y espíritu de innovación?		
6	¿Se fundamenta en el Modelo Pedagógico y objetivos del ITSA y en las competencias establecidas en el currículo oficial?		
7	¿Ha diseñado y propuesto cambios de conveniencia en el currículo y planes de estudio, para que éstos se conviertan en un espacio de generación de aprendizajes?		
8	¿Elaborar coordinar con otros miembros del cuerpo docente de la Facultad / Instituto planes diarios, semanales y anuales para sus lecciones, unidades y proyectos?		
9	¿Comparte sus experiencias al respecto con colegas del ITSA y otras instituciones educativas, para contribuir a la generación y desarrollo de nuevos currículos?		

10	¿Sabe manejar aulas multifuncionales para alumnos que cursan distintos años de estudio?		
11	¿Sabe organizar la clase para alumnos con diferentes niveles de conocimientos y características de aprendizaje?		
12	¿Selecciona información pertinente de textos variados, de los periódicos, la televisión y de recursos locales tales como entrevistas a miembros de la comunidad o los trabajos escritos por otros estudiantes?		
13	¿Accesa, procesa y aprovecha información de diversas fuentes?		
14	¿Evalúa todos los aspectos de su propio desempeño, así como sus metas para su desarrollo profesional y el de sus colegas de equipo?		
<b>COMPETENCIAS PERSONALES</b>			
15	¿Es capaz de apreciar la literatura y las artes, y los conocimientos científicos y tecnológicos?		
16	¿Es poseedor de confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, la tolerancia y la solidaridad?		
17	¿Demuestra responsabilidad, autonomía y colaboración profesional?		
18	¿Está en condiciones de realizar acciones eficaces y constituirse en modelo apropiado para los estudiantes?		
19	¿Conoce y es capaz de facilitar el proceso que lleva al desarrollo de valores?		
20	¿Se preocupa porque sus alumnos adquieran valores?		
21	¿Existe una evidente coherencia entre sus valores y lo que dice y hace?		
22	¿Es modelo de ciudadano, de actor social y político, promotor de desarrollo institucional y de una convivencia armónica en medio de la diversidad?		
23	¿Es responsable, paciente, ordenado, amable, planificador, empático, prudente, visionario, investigador, dinámico, eficiente, perspectivo, comunicativo, vocación docente, presentación personal, puntual, con iniciativa, cooperativo, honesto, sincero, sencillo, solidario, abierto al cambio, con buenas relaciones humanas?		
24	¿Son evidentes sus esfuerzos por educar, así como su auténtica vocación de maestro?		
25	¿Cumple con asistencia y puntualidad permanentes?		
26	¿Sigue los lineamientos generales del ITSA y sus reglas específicas, de manera de realizar una tarea educativa eficaz?		

27	¿Supervisa el cumplimiento de los lineamientos generales del ITSA por parte de sus alumnos, incluyendo el desarrollo adecuado de sus tareas?		
28	¿Propone mejoras en la normatividad cuando ésta interfiere con el logro de los objetivos de aprendizaje?		
29	¿Asume su cuota de responsabilidad y promueve la de sus colegas y autoridades educativas por los resultados de aprendizaje de sus alumnos?		
30	¿Conoce los límites del impacto de sus acciones, pero esforzarse por superarlos constantemente, recurriendo al apoyo de todos los miembros de la comunidad escolar.		
31	¿Posee principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores?		
32	¿Posee una sólida formación pedagógica y académica?		
33	¿Posee una sólida formación personal y profesional?		
34	¿Posee una amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales?		
35	¿Posee capacidad para las relaciones interpersonales?		
36	¿Posee capacidad para conducir grupos?		
37	¿Posee sentido ético y de compromiso social en el ejercicio de la profesión?		
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>			
38	¿Reflexiona sobre lo que se vive, escucha o lee, con espíritu cuestionador y crítico?		
39	¿Analizar lo que se hace?		
40	¿Evalúa su propia actividad identificando éxitos y problemas?		
41	¿Sabe reflexionar en grupo, aprendiendo de las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución?		
42	¿Recolecta información, analiza, integra, considerara diversas alternativas de acción y toma decisiones al respecto, sólo o conjuntamente con otras personas?		
43	¿Reacciona creativamente frente a situaciones novedosas o conflictivas, generando propuestas creativas y constructivas?		
44	¿Escucha con empatía, comprensión y tolerancia, a fin de facilitar relaciones en el aula, la Institución, y con la comunidad local?		
45	¿Entiende y analiza una variedad de textos y temas, y tener el hábito de leer frecuentemente con y por placer?		
46	¿Es capaz de entender informes de investigación realizados por otros, cuyos resultados pueden serle de utilidad?		

<b>COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>			
47	¿Facilita la obtención de los objetivos del ITSA y modela ante los alumnos una forma concreta de entendimiento y vida fraterna?		
48	¿Trabaja con otros docentes para mejorar su programa educacional, experimentando con técnicas innovadoras, así como con observación por pares o enseñanza en equipo?		
49	¿Expresa, vive y colabora activamente en la preparación, mejoramiento y ejecución del Modelo Educativo del ITSA?		
50	¿Conoce técnicas que le permitan trabajar bien con autoridades y compañeros y hacerles ver la importancia de nuevos estilos o metodologías que emplee el ITSA, a fin de que ellos se involucren positivamente en la formación de los alumnos?		

### **Instrumentos para la Autoevaluación**

Tabla N° 6.6 Competencias: Pedagógicas, Personales, Técnicas e Institucionales

No	<b>CUESTIONARIO</b>	<b>Selección para el período académico</b>	
		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>			
1	¿Conoce bien los contenidos de las asignaturas que enseña?		
2	¿Sabe cómo pueden ser organizados los contenidos y cómo se conectan con los otros temas y especialidades?		
3	¿Enfoca los contenidos desde perspectivas interdisciplinarias?		
4	¿Conoce las formas de aprender de los alumnos y sabe escoger sobre la base de ello cómo mejor enseñarles?		
5	¿Conoce distintas estrategias y técnicas didácticas?		
6	¿Selecciona diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje?		
7	¿Optimiza el tiempo, los recursos y las informaciones disponibles?		
<b>COMPETENCIAS PERSONALES</b>			
8	¿Tiene un alto y siempre creciente grado de equilibrio pedagógico?		



9	¿Está en condiciones de realizar acciones eficaces y constituirse en modelo apropiado para los estudiantes?		
10	¿Conoce y es capaz de facilitar el proceso que lleva al desarrollo de valores?		
11	¿Se preocupa porque sus alumnos adquieran valores?		
12	¿Es responsable, paciente, ordenado, amable, planificador, empático, prudente, visionario, investigador, dinámico, eficiente, perspectivo, comunicativo, vocación docente, presentación personal, puntual, con iniciativa, cooperativo, honesto, sincero, sencillo, solidario, abierto al cambio, con buenas relaciones humanas?		
13	¿Son evidentes sus esfuerzos por educar, así como su auténtica vocación de maestro?		
14	¿Cumple con asistencia y puntualidad permanentes?		
15	¿Asume su cuota de responsabilidad y promueve la de sus colegas y autoridades educativas por los resultados de aprendizaje de sus alumnos?		
16	¿Conoce los límites del impacto de sus acciones, pero esforzarse por superarlos constantemente, recurriendo al apoyo de todos los miembros de la comunidad escolar?		
17	¿Se preocupa por su de su salud y su bienestar?		
18	¿Promueve el desarrollo de actitudes de tolerancia y aprecio mutuo?		
19	¿Goza y se alegra con el trabajo de sus alumnos y con lo que se aprende de ellos?		
20	¿Es alegre, optimista y disfruta con lo que sus alumnos y él mismo aprenden?		
21	¿Sus actitudes contribuyen mucho a que el ITSA sea una institución eficaz?		
22	¿Posee principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores?		
23	¿Posee una sólida formación personal y profesional?		
24	¿Posee una amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales?		
25	¿Comprende su rol de docente como formador de seres humanos: amigo, motivador, ejemplo de valores éticos y morales?		
26	¿Se actualiza permanentemente en conocimientos de la materia y la carrera?		
27	¿Posee capacidad para las relaciones interpersonales?		
28	¿Posee sentido ético y de compromiso social en el ejercicio de la profesión?		
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>			

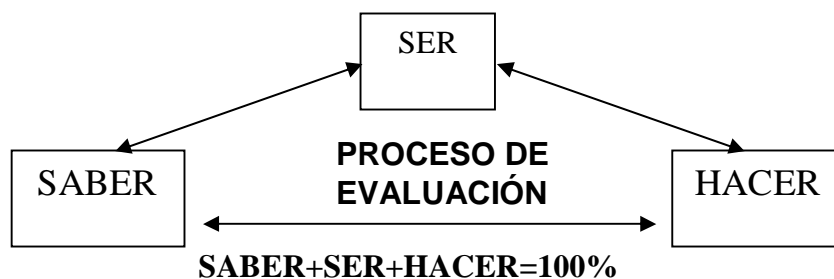
29	¿Reflexiona sobre lo que se vive, escucha o lee, con espíritu cuestionador y crítico?		
30	¿Analizar lo que se hace?		
31	¿Evalúa su propia actividad identificando éxitos y problemas?		
32	¿Sabe reflexionar en grupo, aprendiendo de las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución?		
33	¿Recolecta información, analiza, integra, considerara diversas alternativas de acción y toma decisiones al respecto, sólo o conjuntamente con otras personas?		
34	¿Escucha con empatía, comprensión y tolerancia, a fin de facilitar relaciones en el aula, la Institución, y con la comunidad local?		
35	¿Entiende y analiza una variedad de textos y temas, y tener el hábito de leer frecuentemente con y por placer.		
36	¿Tiene la capacidad, organización mental y deseo de seguir aprendiendo toda la vida?		
37	¿Tiene nociones básicas sobre las maneras cómo se generan conocimientos en todos los campos del saber?		
38	¿Estudia sistemáticamente los procesos pedagógicos que ocurren en su propia aula e Institución?		
39	¿Aplica los hallazgos de sus investigaciones a su propia labor docente?		
40	¿Identifica la problemática personal, cultural, familiar y socio-económica de los alumnos y de los agentes educativos; para aplicar estrategias adecuadas para su solución?		
<b>COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>			
41	¿Facilita la obtención de los objetivos del ITSA y modela ante los alumnos una forma concreta de entendimiento y vida fraterna?		
42	¿Genera niveles de confianza y auto-estima conducentes a mejores logros de aprendizaje?		
43	¿Procura el desarrollo colectivo de la actividad educativa, y las refuerza con actitudes positivas de pertenencia de los estudiantes hacia la sociedad a la cual pertenecen?		
44	¿Comprende las costumbres y necesidades locales y procurando la mutua colaboración para la satisfacción de necesidades básicas de la población?		
45	¿Expresa, vive y colabora activamente en la preparación, mejoramiento y ejecución del Modelo Educativo del ITSA?		

46	¿Conoce técnicas que le permitan trabajar bien con autoridades y compañeros y hacerles ver la importancia de nuevos estilos o metodologías que emplee el ITSA, a fin de que ellos se involucren positivamente en la formación de los alumnos?		
47	¿Está dispuesto y tener capacidad para ser un líder del desarrollo nacional, institucional y local?		

### 6.7.5 Instrumentos para la evaluación de desempeño por competencias del personal docente del ITSA

El modelo que se propone parte de la identificación del perfil del Docente del ITSA, se basa en tres dimensiones humanas: Saber, Ser, Hacer, es decir: conocimiento, sentimiento y acción, y trata de desarrollar simultáneamente, de forma dinámica, e innovadora un modelo holístico de fácil comprensión, asimilación y aplicación por la sencillez estructural y el carácter vivencial de sus elementos. Basta con que el profesor tome conciencia de que en su planificación ha de incluir actividades de los tres ámbitos y más concretamente del aplicativo.

#### 6.7.5.1. Porcentajes de evaluación de las competencias del docente del ITSA



**Fig. N° 6.1. Porcentaje de evaluación**

La traslación de estas competencias y nociones a la fase evaluativa, se corresponde con las siguientes acciones y elementos objeto de nuestra consideración

#### 6.7.5.2 Traslación de Competencias a la Fase Evaluativa

- Actitud positiva
- Participación
- Aportaciones
- Trabajos complementarios
- Lecturas complementarias



Fig. N° 6.2. Traslación de competencias

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO  
VICERRECTORADO**

ITSA.AE. E.D. 01

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PEDAGÓGICA**

**Apellidos:**.....

**Nombre:**.....

**Materia:**.....

**Fecha:**.....

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

**1** = Logro muy bajo o deficiente

**2** = Logro con fallos importantes

**3** = Logro normal o aceptable

**4** = Logro notable, superior a promedio

**5** = Excelente, muy superior al promedio

1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
1.1.	¿Conoce las etapas normales del desarrollo y las formas de pensar y actuar que las caracterizan, de manera de poder planificar y facilitar los aprendizajes de sus estudiantes					
1.2	¿Conoce las formas de aprender de los alumnos y sabe escoger sobre la base de ello cómo mejor enseñarles?					
1.3	¿Adapta y diversifica la enseñanza, de acuerdo con las actividades reales de los estudiantes?					
1.4	¿Selecciona lo más pertinente para cada caso de entre todo un repertorio de estrategias, tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• trabajo cooperativo en grupos</li> <li>• trabajo independiente</li> <li>• enseñanza en equipo</li> <li>• exposición por el maestro</li> <li>• viajes al campo</li> <li>• actividades especiales con padres</li> <li>• tutorías entre los mismos estudiantes o de docentes</li> <li>• uso de tecnología nueva</li> </ul>					
1.5	¿Usa la evaluación formativa para informar a los alumnos y a las autoridades del progreso de cada estudiante?					
2. COMPETENCIAS PERSONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
2.1	¿Son evidentes sus esfuerzos por educar, así como su auténtica vocación de maestro?					
2.2	¿Posee una sólida formación pedagógica y académica?					
3. COMPETENCIAS TÉCNICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
	¿Reacciona creativamente frente a					

<b>3.1</b>	situaciones novedosas o conflictivas, generando propuestas creativas y constructivas?					
<b>3.2</b>	¿Aplica los hallazgos de sus investigaciones a su propia labor docente?					
<b>4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4.1</b>	¿Contribuye a lograr un ambiente gratificante de trabajo en la institución?					
<b>LOGRO TOTAL</b>						
<b>OBSERVACIONES:</b>						
<b>*PROFESOR EVALUADO.</b>				<b>*FIRMA.</b>		

*\*OPCIONAL*

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO  
VICERRECTORADO**

ITSA.AE. E.D. 02

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ESTUDIANTIL**

**Apellidos:**..... **Nombre:**.....

**Materia:**..... **Fecha:**.....

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

- |  |   |
|--|---|
| <b>1</b> = Logro muy bajo o deficiente         | <b>2</b> = Logro con fallos importantes       |
| <b>3</b> = Logro normal o aceptable            | <b>4</b> = Logro notable, superior a promedio |
| <b>5</b> = Excelente, muy superior al promedio |   |

	<b>LOGROS</b>
--	---------------

		1	2	3	4	5
1.1.	¿Conoce bien los contenidos de las asignaturas que enseña?					
1.2	¿Está familiarizado con los problemas de enseñanza - aprendizaje especialmente presente en la disciplina que enseña?					
1.3	¿Identifica los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula?					
1.4	¿Promueve activamente el desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de los estudiantes de resolver problemas, proporcionándoles algunas técnicas para aprender a aprender?					
1.5	¿Es responsable, paciente, ordenado, amable, planificador, empático, prudente, visionario, investigador, dinámico, eficiente, perspectivo, comunicativo, vocación docente, presentación personal, puntual, con iniciativa, cooperativo, honesto, sincero, sencillo, solidario, abierto al cambio, con buenas relaciones humanas?					
2. COMPETENCIAS PERSONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
2.1	¿Maneja hábilmente el aprendizaje activo e interactivo y reduce en lo posible el rol expositivo.					
2.2	¿Comprende su rol de docente como formador de seres humanos: amigo, motivador, ejemplo de valores éticos y morales?					
2.3	¿Es alegre, optimista y disfruta con lo que sus alumnos y él mismo aprenden?					
3. COMPETENCIAS TÉCNICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
3.1	¿Aplica los hallazgos de sus investigaciones a su propia labor docente?					
4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
4.1	¿Procura el desarrollo colectivo de la actividad educativa, y las refuerza con actitudes positivas de pertenencia de los estudiantes hacia la sociedad a la cual pertenecen?					
<b>LOGRO TOTAL</b>						

<b>OBSERVACIONES:</b>	
<b>*PROFESOR EVALUADO.</b>	<b>*FIRMA.</b>

*\*OPCIONAL*

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO  
VICERRECTORADO**

ITSA.AE. E.D. 03

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA**

**Apellidos:**..... **Nombre:**.....

**Materia:**..... **Fecha:**.....

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

- |  |   |
|--|---|
| <b>1</b> = Logro muy bajo o deficiente         | <b>2</b> = Logro con fallos importantes       |
| <b>3</b> = Logro normal o aceptable            | <b>4</b> = Logro notable, superior a promedio |
| <b>5</b> = Excelente, muy superior al promedio |   |

	<b>LOGROS</b>
--	---------------



<b>1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.1.</b>	¿Puede resolver conflictos interpersonales y relacionarse constructivamente con el profesorado, las autoridades, pares y la comunidad?					
<b>1.2</b>	¿Elaborar coordinar con otros miembros del cuerpo docente de la Facultad / Instituto planes diarios, semanales y anuales para sus lecciones, unidades y proyectos?					
<b>1.3</b>	¿Evalúa todos los aspectos de su propio desempeño, así como sus metas para su desarrollo profesional y el de sus colegas de equipo?					
<b>2. COMPETENCIAS PERSONALES</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	¿Es poseedor de confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, la tolerancia y la solidaridad?					
<b>2.2</b>	¿Es modelo de ciudadano, de actor social y político, promotor de desarrollo institucional y de una convivencia armónica en medio de la diversidad?					
<b>2.3</b>	¿Posee sentido ético y de compromiso social en el ejercicio de la profesión?					
<b>2.4</b>	¿Sigue los lineamientos generales del ITSA y sus reglas específicas, de manera de realizar una tarea educativa eficaz?					
<b>3. COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3.1</b>	¿Recolecta información, analiza, integra, considerara diversas alternativas de acción y toma decisiones al respecto, sólo o conjuntamente con otras personas?					
<b>4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4.1</b>	¿Recolecta información, analiza, integra, considerara diversas alternativas de acción y toma decisiones al respecto, sólo o conjuntamente con otras personas?					
<b>4.2</b>	¿Sabe reflexionar en grupo, aprendiendo de las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución?					
<b>LOGRO TOTAL</b>						
<b>OBSERVACIONES</b>						

<b>*PROFESOR EVALUADO.</b>	<b>*FIRMA.</b>
----------------------------	----------------

**\*OPCIONAL**

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO  
VICERRECTORADO**

ITSA.AE. E.D. 04
------------------

**INSTRUMENTO DE COEVALUACIÓN**

**Apellidos:**..... **Nombre:**.....

**Materia:**..... **Fecha:**.....

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

- |  |   |
|--|---|
| <b>1</b> = Logro muy bajo o deficiente         | <b>2</b> = Logro con fallos importantes       |
| <b>3</b> = Logro normal o aceptable            | <b>4</b> = Logro notable, superior a promedio |
| <b>5</b> = Excelente, muy superior al promedio |   |

<b>1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>	<b>LOGROS</b>
------------------------------------	---------------

		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.1.</b>	¿Planifica los planes analíticos entre todos los actores de las áreas de estudio?					
<b>1.2</b>	¿Ha diseñado y propuesto cambios de conveniencia en el currículo y planes de estudio, para que éstos se conviertan en un espacio de generación de aprendizajes?					
<b>1.3</b>	¿Evalúa todos los aspectos de su propio desempeño, así como sus metas para su desarrollo profesional y el de sus colegas de equipo?					
<b>2. COMPETENCIAS PERSONALES</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	¿Es poseedor de confiabilidad ética, salud mental, capacidad para el vínculo, la tolerancia y la solidaridad?					
<b>2.2</b>	¿Posee una amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales?					
<b>2.3</b>	¿Posee sentido ético y de compromiso social en el ejercicio de la profesión?					
<b>3. COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3.1</b>	¿Sabe reflexionar en grupo, aprendiendo de las ideas de los otros a fin de mejorar la eficacia en el aula y en la Institución?					
<b>3.2</b>	¿Reflexiona sobre lo que se vive, escucha o lee, con espíritu cuestionador y crítico?					
<b>4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4.1</b>	¿Trabaja con otros docentes para mejorar su programa educacional, experimentando con técnicas innovadoras, así como con observación por pares o enseñanza en equipo?					
<b>4.2</b>	¿Conoce técnicas que le permitan trabajar bien con autoridades y compañeros y hacerles ver la importancia de nuevos estilos o metodologías que emplee el ITSA, a fin de que ellos se involucren positivamente en la formación de los alumnos?					
<b>LOGRO TOTAL</b>						

<b>OBSERVACIONES</b>	
<b>*PROFESOR EVALUADO.</b>	<b>*FIRMA.</b>

*\*OPCIONAL*

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO  
VICERRECTORADO**

ITSA.AE. E.D. 05

**INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN**

**Apellidos:**..... **Nombre:**.....

**Materia:**..... **Fecha:**.....

La escala que utilizará para su auto evaluación es la siguiente:

- 1** = Logro muy bajo o deficiente                      **2** = Logro con fallos importantes  
**3** = Logro normal o aceptable                         **4** = Logro notable, superior a promedio  
**5** = Excelente, muy superior al promedio

<b>1. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS</b>		<b>LOGROS</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.1.</b>	¿Conoce bien los contenidos de las asignaturas que enseña?					

1.2	¿Sabe cómo pueden ser organizados los contenidos y cómo se conectan con los otros temas y especialidades?					
1.3	¿Selecciona diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje?					
1.4	¿Conoce las formas de aprender de los alumnos y sabe escoger sobre la base de ello cómo mejor enseñarles?					
2. COMPETENCIAS PERSONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
2.1	¿Está en condiciones de realizar acciones eficaces y constituirse en modelo apropiado para los estudiantes?					
2.2	¿Se preocupa porque sus alumnos adquieran valores?					
2.3	¿Conoce los límites del impacto de sus acciones, pero esforzarse por superarlos constantemente, recurriendo al apoyo de todos los miembros de la comunidad escolar.					
3. COMPETENCIAS TÉCNICAS		LOGROS				
		1	2	3	4	5
3.1	¿Escucha con empatía, comprensión y tolerancia, a fin de facilitar relaciones en el aula, la Institución, y con la comunidad local?					
3.2	¿Recolecta información, analiza, integra, considerara diversas alternativas de acción y toma decisiones al respecto, sólo o conjuntamente con otras personas?					
4. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES		LOGROS				
		1	2	3	4	5
4.1	¿Facilita la obtención de los objetivos del ITSA y modela ante los alumnos una forma concreta de entendimiento y vida fraterna?					
<b>LOGRO TOTAL</b>						
<b>OBSERVACIONES</b>						
<b>*PROFESOR EVALUADO.</b>				<b>*FIRMA.</b>		

**\*OPCIONAL**

### 6.7.6 Estrategias para la implementación del Sistema de Evaluación Docente por Competencias en el ITSA

La sociedad ecuatoriana en general y el ITSA en particular, requieren de una formación de excelencia y uno de los factores más importantes que intervienen en este proceso, es la docencia; pues de su acertada o defectuosa aplicación de procedimientos, depende la eficiencia en la formación profesional de nuestros egresados.

Las autoridades académicas del ITSA, como una de sus metas tienen la implementación de un Sistema de Evaluación Docente por Competencias, razón por la cual, se diseñan las presentes estrategias, con el propósito de normar y regular la aplicación de la misma.

Por lo antes descrito es necesario indicar algunas de las características básicas más importantes de la Evaluación por Competencias:

Evaluar a un docente por competencias es constatar su grado de eficiencia y eficacia profesional, en función del mayor o menor grado de desarrollo de sus

capacidades, habilidades, destrezas y sobre todo actitudes, al servicio de la formación integral de sus alumnos. La evaluación cumple dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje la función indiscutible de estimular el afianzamiento de valores y actitudes.

Su implementación permitirá identificar características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje.

El proceso de evaluación será abierto, claro, desarrollarse en un ambiente de confianza y respeto mutuo. Tanto el evaluador como el evaluado debe tener muy claros los objetivos que se persiguen con la evaluación.

En resumen, se debe tener perfectamente claro **qué** se evalúa para ayudar a una persona a crecer en todas las dimensiones del ser.

#### **6.7.6.1. Objetivos**

- Mejorar el desempeño profesional del docente para lograr la excelencia académica.
- Determinar aspectos positivos y negativos de orden psicopedagógico que obstaculizan el logro de los objetivos de aprendizaje de los alumnos.
- Obtener información de primera mano sobre el desempeño docente que permita implementar la respectiva capacitación técnica y pedagógica.
- Motivar e incentivar al personal docente a través de una preocupación constante sobre su desempeño.
- Contar con elementos de juicio que permitan realizar una adecuada selección de profesores
- Reconocer y estimular el trabajo y esfuerzo de los señores profesores.

#### **6.7.6.2. Tipos de Evaluación a aplicarse**

Se emplearán 4 tipos de evaluación, los que a su vez representan las fuentes de información y de emisión de criterios sobre el desarrollo y actuación competente del docente evaluado.

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación:
- Pedagógica
- Alumnos
- Administrativa

### Autoevaluación.

Proceso mediante el cual, el docente se encontrará en la posibilidad de emitir su propio criterio de la actividad desarrollada durante el período académico.

### Coevaluación.

Es una forma de evaluación mediante la cual, se podrán evaluar entre pares, es decir entre compañeros docentes, pero no entre un mismo par.

### *Heteroevaluación*

Es la evaluación que realizarán personas que tienen que ver directamente con la calidad de enseñanza que se imparte. Esta evaluación es de tres tipos: Administrativa, Estudiantil, y Pedagógica.

### **Administrativa**

Mediante memorando se distribuirá a cada Director / Decano de Instituto y/o Facultad los instrumentos para que evalúen a los docentes que han sido designados.

### **Estudiantil**

Realizada por los alumnos, ya sea al final de período académico o en el momento en que sean requeridos, pero siempre antes de las evaluaciones de los alumnos.

### **Pedagógica**



La Unidad de Apoyo Pedagógico del Vicerrectorado Académico constituye el organismo técnico encargado de verificar la aplicación de principios técnicos y didácticos en estricto apego a la ciencia pedagógica. Extraerán la información necesaria que permita contar con elementos de juicio que ayuden a retroalimentar el ejercicio docente así como también proporcionar los criterios suficientes que respalden la aplicación de la normativa.

### **6.7.6.3. Participantes en el Sistema de Evaluación Docente**

#### Alumnos

Los alumnos son las personas que tienen mayor contacto con los profesores, son los que pueden decidir la medida en la que ellos sienten se han cumplido los objetivos de la materia y la forma en la que el profesor ha contribuido a lograrlo. Están capacitados para evaluar: su capacidad profesional, su personalidad, el liderazgo y su don de gentes.

#### Profesor

Participa en la autoevaluación y coevaluación. La primera servirá para análisis y reflexión de sus atributos personales, capacidades, habilidades y destrezas docentes y a través de ellas buscar la superación personal; además podrá establecer la comparación entre aquello que el profesor siente y piensa, y lo que los alumnos y las autoridades detectan; este es un aspecto a cumplirlo en forma totalmente personal, por la cual se considera que debe ser de carácter personal y honesto.

Su participación como **Coevaluador** servirá para que los docentes de la Institución se conozcan, se integre, emitan su criterio profesional y se produzca el enriquecimiento personal a través del intercambio de experiencias

Con el conocimiento propio del profesor y la evaluación que se haga de si mismo, se pretende lograr el crecimiento personal y el perfeccionamiento que los alumnos y la Institución exigen.

### Comisión Pedagógica

Conformada por el Director de Apoyo Académico, Jefe de la Unidad de Desarrollo Pedagógico y miembros de la misma realizarán la evaluación, apoyados por un técnico en informática, de acuerdo con el cronograma previsto. El Vicerrector Académico aprobará todo el proceso.

La comisión es el organismo autorizado para ingresar al aula y realizar la observación de las clases, filmarlas y aplicar el instrumento de evaluación, para luego del procesamiento respectivo, brindar el asesoramiento correspondiente.

### Autoridades

Por medio de la información que se obtenga de los evaluadores, se determina un valor acerca de la actividad docente: cumplimiento, asistencia, entrega de documentos, participación en actividades sociales, culturales y deportivas, la relación entre profesores, la relación del profesor con las autoridades y con los alumnos

#### **6.7.6.4. Escala de Evaluación**

Los diferentes tipos de evaluaciones serán calificadas de acuerdo con la siguiente escala:

**TABLA No 6.7 Escala de Evaluación**

<b>CUANTITATIVO</b>	<b>ESCALA</b>	<b>CUALITATIVO</b>
5	Muy superior al promedio	Excelente
4	Logro Notable	Destacado
3	Logro Normal	Competente
2	Logro con fallos importantes	Básico
1	Logro muy Bajo	Insatisfactorio

*Diseño: El Autor*

#### **6.7.6.5. Calificación Final**

La calificación final obtenida por el docente es calculada en la escala de 1 a 5 cinco, y está formada por la sumatoria de los diferentes tipos de evaluación

aplicados, a los cuales previo análisis se les ha otorgado los siguientes porcentajes:

**TABLA No 6.8 Ponderación de Porcentajes**

TIPO DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)	VALOR
Autoevaluación	20	1.00
Coevaluación	10	0.50
<b>Evaluación Externa</b>		
Administrativa	15	0.75
Alumnos	20	1.00
Pedagógica	35	1.75
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>5.00</b>

*Diseño: El Autor*

#### 6.7.6.6. Resultados

Los resultados de cada una de las evaluaciones serán codificados individualmente, luego calculado el resultado final y extraído el porcentaje de la forma descrita anteriormente.

La sumatoria de los aportes de cada una de las evaluaciones aplicadas dará un total que es la calificación final de la Evaluación por competencias del Desempeño Docente.

Estos resultados serán condensados en una tabla de datos, clasificados según el tipo de profesor. Además se calculará la media aritmética y la desviación estándar.

La nota final se ajusta a la escala que consta en el reglamento de Evaluación y se describe de la siguiente manera:

**TABLA No 6.9 Evaluación Final: Cualitativa y Cuantitativa**

CLASE	EVALUACIÓN CUALITATIVA	EVALUACIÓN CUANTITATIVA	
A	Excelente	19 - 20.00	4.75 - 5.00
B	Destacado	17- 18.99	4.25 - 4.74
C	Competente	15 –16.99	3.75 - 4.24
D	Básico	13 – 14.99	3.25 - 3.74
E	Insatisfactorio	<b>13.99 - menos</b>	<b>3.24 - menos</b>

### **Diseño: Dag Bassantes (Investigador)**

Nota: La reproducción de instrumentos, codificación de resultados, elaboración de tablas, transcripción de resúmenes estarán a cargo de la Dirección de Apoyo Académico.

#### **6.7.6.7. Decisiones a tomar**

Los resultados serán analizados en conjunto, y permitirán tomar decisiones mediante el diseño de Proyectos de Mejora, tendientes a solucionar los problemas detectados a fin de apoyar al docente en sus tareas diarias.

Estos resultados serán entregados a los docentes en forma confidencial, haciéndoles conocer, además, las posibilidades de participar en los proyectos diseñados con este fin.

Para que esta actividad sea completa, se desarrollará un proceso de seguimiento y asistencia personal por parte del grupo de evaluadores, hasta lograr el dominio de las competencias requeridas en el docente del ITSA.

#### **6.7.6.8. Apreciación final de los docentes**

La implementación del Sistema de evaluación docente por competencias permitirá una evaluación y apreciación final de los docentes en niveles:

- Excelente
- Destacado
- Competente
- Básico
- Insatisfactorio

**Excelentes**, serán considerados, como personal idóneo para conformar los equipos de evaluación docente y capacitadores en los proyectos de mejora y serán retribuidos mediante estímulos diversos.

**Destacados y competentes** tendrán acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional

**Básicos e Insatisfactorios** dispondrán de planes específicos de perfeccionamiento gratuitos destinados a superar sus debilidades

**Los docentes ubicados en el nivel insatisfactorios tendrán oportunidad a:**

Una primera evaluación: continúa en aula y debe realizar cursos de perfeccionamiento y será evaluado al año siguiente

Una segunda evaluación: Si vuelve a salir insatisfactorio deja el aula y es apoyado por un profesor/a tutor/a

Una tercera evaluación: Si se mantiene insatisfactorio sale del sistema.

La implementación de este sistema de evaluación por competencias permitirá el uso de la información sobre el desempeño individual de cada docente y no puede ser compartida con los alumnos, padres y comunidad, y en ningún caso se utilizará como ranking de escuelas o profesores.

## 6.8 Marco administrativo de la propuesta

### 6.8.1 Recursos

Tabla N° 6.10 Recurso Humano

N°	RECURSO	FUNCIÓN
1	COMISIÓN DE EVALUACIÓN Director de Carrera <ul style="list-style-type: none"><li>• Mecánica Aeronáutica</li><li>• Electrónica</li><li>• Logística</li><li>• Telemática</li><li>• Ciencias de la Seguridad</li></ul> Docente de la asignatura. Asesor Educativo. Jefe del Departamento de Control y Coordinación.	Evaluador  Evaluador Evaluador Evaluador

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

Tabla N° 6.11 Recursos Tecnológicos

N°	RECURSO	OBSERVACIONES
1	Laboratorio de computación	8 computadores en red
2	Software informático de evaluación docente	
3	Computador	
4	Impresora Laser	

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

Tabla N° 6.12 Recursos Materiales

N°	RECURSO
1	Papel Bond
2	Carpeta
3	Separadores

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

Tabla N° 6.13 Recursos Económicos

N°	ÍTEM	CANT.	UNI.	V. NIT.	S. TOT.	OBSERVACIONES
1	Papel Bond	1	Resma	4.0	4.0	
2	Carpeta (Benec)	4	U	3.0	12.0	
3	Esfero	10	U	0.3	3.0	
4	Recarga Tóner	1	U	12	12.0	
5	Computador	1	U	-	-	Asesoría Educativa
6	Laboratorio de computación	1	U	-	-	Laboratorio de la Institución.
	TOTAL:				<b>31.0</b>	

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

#### 6.8.2 Planificación

Tabla N° 6.14 Plan Operativo de Evaluación

N°	ACTIVIDAD	PERÍODO	RESPONSABLE
1	Evaluación por pares	De la sexta a la décima primera semana del inicio del período académico	Comisión de Evaluación
2	Co-evaluación Por parte de los estudiantes.  Por parte del Departamento de Coordinación y Control.	De la sexta a la séptima semana.  De la décima tercera a la décima cuarta semana.	Comisión de Evaluación

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

Tabla N° 6.15 Plan Administrativo

N°	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
1	Evaluación por pares	Documentación de evaluación en situ.	Asesoría Educativa
2	Co-evaluación. Por parte de los estudiantes.  Por parte del Departamento de Coordinación y Control.	Actualización de Software de evaluación. Documentación de evaluación de cumplimiento académico	Asesoría Educativa

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

Tabla N° 6.16 Plan de Ejecución

N°	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
1	Evaluación por pares	Visita en situ.	Comisión de Evaluación
2	Co-evaluación. Por parte de los estudiantes. Por parte del Departamento de Coordinación y Control.	Aplicación de encuesta. Llenado de documentación.	Comisión de Evaluación. Coordinación y Control.

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

### 6.8.3 Cronograma

Tabla N° 6.17 Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDAD	SEMESTRE ACADÉMICO				
		M-1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5

1	Evaluación por pares (visita en sitio).																
2	Co-evaluación (Evaluación por parte de los estudiantes).																
3	Procesamiento de la información.																
4	Co-evaluación de cumplimiento de actividades.																
5	Procesamiento de la información global.																
6	Elaboración de informe final.																
7	Entrega del informe final a Vicerrectorado y aprobación por Consejo Directivo																
8	Socialización y entrega a los docentes de resultados obtenidos.																
9	Impugnaciones																
10	Resolución de impugnaciones																

**Elaborado por: Dag Bassantes (Investigador)**

### 6.9 Evaluación de la propuesta

La Propuesta Sistema de evaluación de desempeño por competencias del personal docente del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, se evaluará al semestre siguiente de su aplicación, en razón a que se requiere evaluar los resultados obtenidos de su ejecución. Si bien la evaluación se la debe realizar antes, durante y después de su aplicación, esta tendrá mayor jerarquía y veracidad una vez que se la hayan comparado los resultados obtenidos con datos anteriores.

Tabla 6.18 Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
-------------------	-------------



¿Quiénes solicitan evaluar?	Los docentes, los estudiantes del Instituto
¿Por qué evaluar?	Para determinar el avance académico y mejora del desempeño profesional del docente; a su vez, determinar si se debe realizar reajustes en la aplicación del sistema de evaluación.
¿Para qué evaluar?	Para alcanzar los objetivos planteados en la propuesta.
¿Qué evaluar?	Los contenidos y su aplicación del sistema de evaluación.
¿Quién evalúa?	La Unidad de Evaluación.
¿Cuándo evaluar?	Al inicio, en el desarrollo y al término del semestre académico.
¿Cómo evaluar?	De acuerdo a planificación operativa.
¿Con qué evaluar?	Mediante la aplicación del manual de evaluación .

Elaborado por: Dag Bassantes

## BIBLIOGRAFÍA

- **ÁLVAREZ, C.** *Fundamentos Teóricos de la dirección del proceso Docente en la Educación Superior Cubana*. Edit. MES. 136 - 137. La Habana. 1989.
- **BARRIOS, E.** *Las competencias profesionales básicas del docente*. Disponible en: [www.revista.pedagógica.de.la.unidad.upn095azcapotzalco/issn](http://www.revista.pedagógica.de.la.unidad.upn095azcapotzalco/issn) (1de abril de 2011)
- **BARRIOS, T.** *Competencias docentes para el siglo XXI*. Disponible en: [www.monografias.com>educación](http://www.monografias.com>educación).

- BERNAL, A. *Examen de los exámenes. Revista Bimestre Cubana*. Vol. XXXVI. No.1 y 2. Julio - octubre. 1936.
- CARRASCO, J. *Bases de la evaluación / José Carrasco.6 - 9. En la Escuela en Acción*. Año 6 No.10399. Madrid. 1979.
- CASTILLO, S. Cabrerizo, D. (2010), *Evaluación Educativa de Aprendizajes y Competencias* (Editorial Pearson S.A). Madrid pags. 340 a 350; 372 a 383.
- CASTRO, O. *La Evaluación pedagógica*. CEPTP. ISPETP. 1 - 30. La Habana. 1992.
- CASTRO, O *Planificación y evaluación de la educación - Cap. X. En Teoría y metodología de la Educación*. ISPETP. La Habana. 1991.
- CATALAN, J. *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente*. Disponible en: [www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200007&script](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200007&script)
- CORDERO, J. (2002) *Evaluación De Los Aprendizajes* (Editorial Orión) Ministerio de Educación y Cultura pgs. 202 a 204.
- DAVIDOV, V. *La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico*. Edit. progreso. Moscú. 1988.
- DÍAZ, A. *Tesis para una teoría de la evaluación y sus derivaciones en la docencia*. En Perfiles educativos. México. 1982.
- DÍAZ y Hernández, (2001), *Evaluación por Competencias* (2<sup>da</sup>ed) 255 a 263.
- DIEZ, B. *Pautas para la evaluación de la eficacia de los centros Educativos*. España. 1998.
- GUTIÉRREZ, H. *La Evaluación Como Experiencia Total. Logros, Objetivos, Procesos, Competencia y Desempeño*. Editorial Nomos S.A., Cooperativa Editorial Magisterio. 1º Edición, Santa Fe de Bogotá Colombia. 2002.
- HUERTA, M, (2005), *Aprendizaje Estratégico* Editorial San Marcos (1<sup>era</sup>ed.) págs, 31, 42, 53.

- **ISAAC, D.** *Cómo evaluar a los centros y a los profesores.* Protocolo para evaluación de la actividad del profesor. España.
- **M<sup>a</sup> NIETO, J.,** *La Autoevaluación del profesor.* Editorial Española. 1996.
- **NARANJO, Galo y Herrera, Luis,** (2008), *Evaluación Del Aprendizaje Basado En Competencias,* ((1<sup>era</sup>ed.) págs. 50 a 84).
- **RUEDA, M.** *La evaluación del desempeño docente, consideraciones desde el enfoque por competencias.* Disponible en: Revista electrónica de investigación educativa Vol. 11. No. 2, 2009
- **VÁZQUEZ, Javier,** (2006), *Modernas Estrategias Para La Enseñanza Capítulo 6* (Ed. Euriméxico), S.A de C.V. E págs. 283 a 324.
- **VÁZQUEZ, Francisco,** (2008).*Modernas Estrategias para la Enseñanza*\_págs. 301,302.
- Constitución de la República (2008) Registro oficial.
- Diseño evaluativo para la Escuela Técnica. VII Fórum de Ciencia y Técnica. La Habana. 1993.
- Evaluación a través de la estructura modular de un programa docente. 2do. Premio Academia Naval Granma. La Habana. 1990.
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO- España. Formación De Directores De Centros Educativos.

# **ANEXOS**

## **ANEXO N° 1**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa**

Ficha de observación.

<b>INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO</b>			
<b>FICHA DE OBSERVACIÓN DE DESARROLLO DOCENTE EN CLASE</b>			
Docente: _____		Fecha: _____	
Asignatura: _____		Semestre: _____	
Carrera: _____		Mención: _____	
<b>ÍTEM</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
Plantea objetivo de la clase			
Cuenta con el plan de clase			
Utiliza material didáctico adecuado			
Hace uso de NTIC's			
Torna la clase dinámica y participativa			
Evalúa continuamente el desarrollo de la clase			
Retroalimenta el desarrollo teórico conceptual			
Desarrolla ejercicios de aplicación con solvencia académica			
Da respuestas a las inquietudes de los estudiantes			
Realiza un resumen al término de la clase			

**Anexo 2**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa**

Entrevista dirigida a las Autoridades Académicas del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

**DATOS.**

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Título académico: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**Cuestionario semiestructurado:**

1. ¿Cómo se realiza la Evaluación de Desempeño del personal Docente?
2. ¿Considera que los profesores de la institución poseen y desarrollan competencias docentes que promuevan el logro de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes?

Gracias.

**Anexo 3**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa**

Encuesta dirigida a Docentes del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Señ@r docente del ITSA.

La presente encuesta tiene por objeto conocer su criterio en relación a su desempeño académico, con la finalidad de promover la evaluación docente bajo enfoque por competencias. El presente estudio lo realizan estudiantes de Maestría de la Universidad Técnica de Ambato.

Sírvase responder con la veracidad que el caso amerita.

1. ¿Es usted evaluado durante el proceso educativo?

Si:  No:

2. ¿Considera usted que la evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?

Si:  No:

3. ¿Usted es informado con detalle de los resultados de la evaluación de su desempeño docente?

Si:  No:

4. ¿Conoce los objetivos y las etapas de proceso de evaluación docente?

Si:  No:

5. ¿Considera que el proceso de evaluación docente verifica únicamente el cumplimiento de las actividades curriculares?

Si:  No:

6. ¿Su formación profesional lo abala para desempeñarse como docente?

Si:  No:

7. ¿Considera haber desarrollados competencias docentes que abalen su desempeño?

Si:

No:

8. ¿Su experiencia profesional es aplicable a la docencia?

Si:

No:

9. ¿Asiste con frecuencia a cursos de capacitación pedagógica?

Si:

No:

10. ¿Asiste con frecuencia cursos de capacitación en su campo profesional?

Si:

No:

**Gracias.**

**Anexo 4**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa**



Encuesta dirigida a los Discentes del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Señorita/ señor estudiante del ITSA.

La presente encuesta tiene por objeto conocer su criterio en relación al desempeño académico de los profesores, con la finalidad de promover la evaluación docente bajo enfoque por competencias. El presente estudio lo realizan estudiantes de Maestría de la Universidad Técnica de Ambato.

Sírvase responder con la veracidad que el caso amerita.

1. ¿Es usted evalúa al docente durante el proceso educativo?

Si:  No:

2. ¿Considera usted que su evaluación es objetiva en tanto a la práctica y desempeño docente?

Si:  No:

3. ¿Conoce los objetivos y las etapas de proceso de evaluación docente?

Si:  No:

4. ¿Usted es informado de los resultados de la evaluación del desempeño docente?

Si:  No:

5. ¿Considera que el proceso de evaluación docente verifica únicamente el cumplimiento de las actividades curriculares?

Si:  No:

6. ¿Considera que la experiencia profesional de los profesores es aplicable a la docencia?

Si:  No:

7. ¿Considera que las competencias docentes desarrollados por los profesores abalen su desempeño?

Si:

No:

8. ¿Los profesores aplican estrategias, metodologías y técnicas activas de enseñanza?

Si:  No:

9. ¿Los docentes utilizan NTIC's, en el desarrollo aular?

Si:  No:

10. ¿Los docentes promueven el desarrollo de conocimientos significativos?

Si:  No:

**Gracias.**

**ANEXO N° 5**

**RESOLUCIÓN No 003/2009**

**EI RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
AERONÁUTICO**

**CONSIDERANDO**

**QUE**, el Art. 27 literal b) del Estatuto, da la facultad al Rector para crear instructivos para el buen desenvolvimiento de los diferentes Departamentos, y establecer de esta forma reglas y normas claras.

**QUE** de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior y del Instructivo General de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador y el Estatuto Tecnológico y Instructivo Interno del ITSA, se procede a evaluar anualmente a los docentes en su trabajo y desempeño académico.

En uso de sus atribuciones,

**Resuelve**

**Expedir el**

**INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**

**Del ámbito de aplicación:** El presente Instructivo de evaluación Docente se aplicará en el proceso de evaluación del trabajo y desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico en el proceso de evaluación del desarrollo académico, la evaluación estará relacionada con los siguientes componentes: auto evaluación, evaluación por pares, coevaluación en sus componentes cumplimiento de las actividades académicas y evaluación de los estudiantes.

**De los objetivos:** Son objetivos de la evaluación:

Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico de los docentes del ITSA.

Promover a los docentes la información sobre la percepción que la comunidad docente, y principalmente los estudiantes, tienen de su desempeño, para retroalimentar los procesos docentes.

Identificar las fortalezas y áreas a mejorar de los docentes con el propósito de fomentar el desarrollo profesional.

Garantizar la estabilidad y promoción del personal docente.

**Del sílabo:** El docente al inicio de cada período académico deberá presentar en el Departamento de Docencia, al respectivo Director de Carrera con copia al Departamento de Coordinación y Control el Sílabo por asignatura y paralelo, bajo formato establecido (Anexo A).

**Condiciones del proceso de evaluación:** Para la realización del proceso de evaluación del desempeño de los docentes, del ITSA garantizará:

La difusión a la comunidad tecnológica de los propósitos y procedimientos de la evaluación; y

La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación.

**Actores del proceso de evaluación del trabajo y desempeño docente:** Son actores del proceso de evaluación:

El docente que es evaluado y el evaluador por pares

Los estudiantes, que emiten sus opiniones y juicios valorativos sobre el desempeño de la actividad del docente; y

Los directivos de la institución.

**Modalidades de Evaluación Docente:** La evaluación se realizará en tres modalidades que se interrelacionan y complementan: auto evaluación, evaluación por pares y coevaluación.

La **autoevaluación** es la evaluación que el docente realiza por término académico sobre su trabajo y desempeño docente.

La **evaluación por pares** es la evaluación que realizan otros docentes o comisiones especiales de docentes, sobre el conjunto de las actividades docentes de un profesor.

La **coevaluación** es la que realizan los directivos de la institución al componente de cumplimiento de actividades y la evaluación de los estudiantes.

**Autoevaluación:** La evaluación que realiza el docente sobre su propio trabajo, se lo efectuará mediante un cuestionario (anexo B), el mismo que podrá ser completado en la semana de la primera evaluación en cada término académico.

La elaboración del cuestionario será responsabilidad de Asesoría Educativa. La ejecución de la evaluación estará cargo de la Asesoría Educativa conjuntamente con el Departamento de Coordinación y Control.

**Evaluación por Pares:** Esta evaluación será realizada por los Departamentos de Docencia, Asesoría Educativa y Coordinación y Control, bajo la responsabilidad de los Directores de Carrera.

Para efectos de la evaluación, los pares deberán considerar como fuente de información el informe de autoevaluación realizado por el docente y supervisar el desarrollo de una clase bajo parámetros establecidos en el formato de evaluación por pares (anexo C).

La visita en sitio podrá ser realizada desde el primer día de clases luego de la primera evaluación y hasta el último día de clases del término académico en curso.

El informe de evaluación de este ámbito será preparado por el(a) Director(a) en cada una de las Carreras y remitido a Asesoría Educativa.

**Coevaluación: Componente del cumplimiento de actividades.**

Esta evaluación será realizada por los Departamento de Docencia y Coordinación y Control, bajo responsabilidad de los Directores de Carrera. La ejecución de la evaluación estará a cargo del Departamento de Coordinación y Control (Anexo D).

El informe de evaluación de este ámbito será preparado por el(a) Director(a) en cada una de las Carreras y remitido a Asesoría Educativa.

**Coevaluación: Componente de la evaluación de los estudiantes**

Esta evaluación será realizada por los Departamentos de Docencia, Asesoría Educativa y Coordinación y Control, bajo responsabilidad de los Directores de Carrera. La ejecución de la evaluación estará a cargo de Asesoría Educativa y el Departamento de Coordinación y Control.

La elaboración y aplicación del cuestionario y la determinación de los resultados de la evaluación docente realizada por los estudiantes estarán a cargo de la Asesoría Educativa (Anexo E).

En el caso de los docentes que dicten más de una materia o dicte la misma materia en diferentes paralelos, la calificación efectuada por los estudiantes, será el promedio de las calificaciones obtenidas por dicho profesor en todos los cursos a su cargo.

La evaluación debe hacerse por cada asignatura, una vez por período académico.

**Informe de Evaluación Docente:** La Asesoría Educativa considerará para el informe de evaluación docente, los siguientes elementos:

- Resultados: La evaluación relacionada con los componentes de los que hace referencia el presente Instructivo y los resultados del informe emitido por los pares;
- Conclusiones; y,
- Propuesta de mejoramiento.

El informe se remitirá en formato estándar (Anexo F) a vicerrectorado para su análisis y aprobación.

**Expediente del Docente:** El Departamento de Recursos Humanos llevará el archivo de los informes parciales semestrales y el informe final anual de la evaluación del docente, y establecerá las normas necesarias para organizar los expedientes personales de los docentes.

**Notificación:** La Asesoría educativa, en un plazo no mayor de 15 días laborables, después de aprobado el informe, notificará los resultados finales a Rector, Consejo Directivo y al Docente.

**Recurso de Apelación:** El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación anual podrá apelar ante Consejo Directivo por escrito y de manera sustentada, dentro del término de 15 días laborables contados a partir de su notificación. De ser aceptada la apelación mediante resolución por escrito, el Consejo Directivo revisará el caso y resolverá sin ningún otro trámite, dentro de quince días hábiles contados desde su aceptación; resolución que será definitiva, causará estado y será notificada por escrito, por el secretario de la de Consejo Directivo, al Docente evaluado, Asesoría Educativa y al Departamento de Recursos Humanos.

**Puntaje de la evaluación:** El puntaje final de la evaluación, estará sujeto a los coeficientes considerados en la siguiente tabla:

## CALIFICACIONES.

Nº	CALIFICACIÓN SEMESTRAL FINAL
1	$9.0 < \text{CSPD} \leq 10.0$
2	$8.0 \leq \text{CSPD} \leq 8.9$
3	$7.0 \leq \text{CSPD} \leq 7.9$
	$\text{CSPD} < 7$

**CSPD:** Calificación Semestral Parcial del Docente (suma de las calificaciones obtenidas según los formatos indicados en los artículos 8, 9 y 10 del presente Instructivo)

La auto evaluación no contempla puntuación para la calificación.

La calificación anual del docente será el promedio de las calificaciones semestrales finales.

Para efectos de la evaluación anual, se considerará la evaluación docente del I y II términos del año.

### DISPOSICIONES GENERALES

- a. Quedan derogadas todas aquellas normas generales o especiales que se opongan al presente Instructivo.
- b. El presente Instructivo, entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.
- c. La evaluación docente de los directores, subdirectores será realizada por el Vicerrector.
- d. Para los docentes contratados y de planta, se observará la siguiente relación de puntajes finales de calificación obtenidos conforme al Art. 15 del presente Instructivo:

Nº	CALIFICACIÓN SEMESTRAL FINAL
----	------------------------------



1	9.0 <= CSPD <= 10.0	Bono de eficiencia profesional para el siguiente semestre académico.
2	8.0 <= CSPD <= 8.9	Felicitación con motivación a mejora
3	7.0 <= CSPD <= 7.9	Contratación condicionada, reducción de carga académica
	CSPD < 7	No se renueva el contrato

- e. Para los docentes con nombramiento y/o contrato tiempo completo, si su calificación final de acuerdo al Art. 15 del presente Instructivo, fuere menor de 7, el Vicerrector en conjunto con el Director de Carrera, procederá a revisar su carga académica y carga tecnológica para establecer una propuesta de mejoramiento. Para estos casos no se podrá asignar pago de horas extras mientras se mantenga con ese puntaje. Deberá realizar, por lo menos, un curso de perfeccionamiento docente y no podrá ascender de nivel mientras se encuentre en la situación descrita anteriormente en la presente disposición.
- f. Para los docentes que, dentro del período de evaluación, sólo hayan sido planificados en un término académico, se considerará como calificación anual la mitad de la calificación parcial obtenida para efectos de puntaje de ascenso de nivel.

**Comuníquese y Publíquese.-** Dada en el Rectorado del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, en la ciudad de Latacunga, el

Ing. Francisco Bassignana.

TCrn. EMTAVC

**RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
AERONÁUTICO**

Expidió y firmo la Resolución que antecede el señor Rector Tcrn. EMT. Avc. Ing. Francisco Bassignana, Rector del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico, en la ciudad de Latacunga a,

Dra. Mireya Silva Segovia

**SECRETARIA GENERAL**

**Distribución:**  
Vicerrectorado  
Departamentos ITSA  
Secretaria General

## ANEXO A

### FORMATO DEL SILABO

#### SÍLABO

**SEMESTRE:** (Semestre Académico)

**CÓDIGO:** (Código de la asignatura)  
**ASIGNATURA:** (Nombre de la asignatura)  
**NIVEL:** (Nivel al que corresponde la asignatura)  
**PARALELO:** (Paralelo)  
**PROFESOR:** (Nombre del docente)  
**HORARIO:** (Horario asignado a la asignatura)  
**Nº CRÉDITOS:** (Número de créditos de la asignatura)

#### DESCRIPCIÓN Y OBJETIVO.

**DESCRIPCIÓN:**

**OBJETIVO:**

**EVALUACIÓN:**

**CONTENIDO.**

SEMANA		CAP.	CONTENIDOS	OBSERVACIÓN
Nº	FECHA			
			<b>BIBLIOGRAFÍA:</b>	

## **CALENDARIO DE ACTIVIDADES.**

Inicio de clases:

Retiro de la asignatura:

Exámenes Parciales:

Parcial 1 (Semana N°): (Fecha)

Parcial 2 (Semana N°): (Fecha)

Parcial 3 (Semana N°): (Fecha)

## **POLÍTICAS DEL CURSO.**

**DEBERES:**

**EXÁMENES PARCIALES:**

**PUNTUALIDAD:**

**OTROS:**

**MATERIALES:**

**HONESTIDAD ACADÉMICA:**

**HORAS DE OFICINA:**

**DIRECCIÓN ELECTRÓNICA:**

## ANEXO B

### GUÍA DE AUTO EVALUACIÓN PARA LA MEJORA DE LA DOCENCIA TECNOLÓGICA

Esta Guía de Auto Evaluación para la Mejora de la Docencia Tecnológica es un instrumento de uso **personal y privado**, que facilitará el análisis sistemático de tu propia tarea docente, al ser personal no tiene que devolverla.

La presente guía es tomada de la página Web:

[http://www.uam.es/centros/filoyletras/calidad/innovacion/enlaces%20i nnovacion/guia\\_autoevaluacion\\_docente.pdf](http://www.uam.es/centros/filoyletras/calidad/innovacion/enlaces%20i nnovacion/guia_autoevaluacion_docente.pdf)

En el cuestionario encontrará tres apartados dedicados a:

- Planificación
- Actuación
- Evaluación

Cada apartado consta de una Guía de análisis y un espacio reservado al Planteamiento de tus objetivos de mejora.

#### PLANIFICACIÓN: GUÍA DE ANÁLISIS

Señala en esta guía de análisis la opción que más se ajuste a tu modelo personal de planificación y utiliza para ello la siguiente escala:

(A) Lo hago bien (B) Debería mejorarlo (C) No es necesario hacerlo

Nº	PLANIFICACIÓN	A	B	C
	<b>PROGRAMACIÓN DEL CURSO</b>			
1	Establezco claramente los objetivos de mi asignatura.			
2	Estimo que pueden ser alcanzados por una mayoría de estudiantes.			
3	Tengo en cuenta las posibles diferencias entre estudiantes y establezco itinerarios de aprendizaje alternativos			
4	Selecciono los contenidos que voy a impartir siguiendo criterios predefinidos (objetivos, relevancia, utilidad, nivel de interés de los estudiantes, etc.).			
5	Calculo el tiempo que voy a dedicar a cada uno de los temas del programa.			
6	Estimo el tiempo que el estudiante necesita par aprender los contenidos, teniendo en cuenta, además, el total de su carga de estudio.			
7	Pienso en los métodos docentes que voy a utilizar en cada fase del curso.			
8	Decido para qué quiero utilizar las tutorías			
9	Preparo las actividades que el estudiante deberá realizar durante el curso.			
10	Tengo en cuenta los recursos de los que puedo disponer para impartir mi docencia.			
11	Decido los criterios y procedimientos de evaluación del aprendizaje en función de las características del			

	curso (objetivos, contenidos, desarrollo).			
12	Potencio mecanismos de autoevaluación del estudiante			
13	Preparo la presentación del curso (características, requisitos, criterios de evaluación, bibliografía, etc.).			
14	Coordino con otros profesores los aspectos relevantes de la asignatura  (objetivos, contenidos y evaluación)			
	<b>PREPARACIÓN DE LA CLASE</b>			
15	Defino los objetivos de la clase que voy a impartir.			
16	Selecciono los contenidos que voy a impartir.			
17	Decido los métodos de enseñanza que voy a utilizar.			
18	Verifico que los recursos que voy a utilizar en clase están disponibles.			
19	Elaboro un guion de lo que voy a tratar en clase.			
20	Asigno el tiempo que dedicaré a cada parte del guion.			
21	Preparo ejercicios, preguntas y/o problemas para que los estudiantes trabajen en clase.			
22	Preparo ejemplos y/o aplicaciones para aclarar el contenido de la clase.			
23	Pienso en la forma de evaluar lo aprendido por los estudiantes en la clase.			

## ACTUACIÓN: GUÍA DE ANÁLISIS

Señala en esta guía de análisis la opción que más se ajuste a tu modelo personal de actuación y utiliza para ello la siguiente escala:

(A) Lo hago bien (B) Debería mejorarlo (C) No es necesario hacerlo

Nº	ACTUACIÓN	A	B	C
	<b>EN EL CURSO</b>			
1	Informo a los estudiantes del plan del curso (objetivos, actividades, criterios de evaluación, bibliografía, lugar y horario de las tutorías).			
2	Me ajusto al plan de trabajo previsto en la planificación.			
3	Animo a los estudiantes a utilizar a las tutorías.			
4	Mi planificación favorece que los estudiantes tengan que utilizar la tutoría.			
5	Fomento el aprendizaje independiente en los estudiantes.			
6	Tengo en cuenta el interés y los conocimientos previos de los estudiantes.			
7	Atiendo las propuestas de los estudiantes.			
8	Promuevo buenas relaciones de trabajo con los estudiantes.			
9	Transmito a los estudiantes mi interés por la materia que imparto.			
10	Ofrezco diferentes puntos de vista sobre un mismo			



	tema.			
	<b>EN CLASE</b>			
11	Comunico a los estudiantes los objetivos que se pretenden alcanzar.			
12	Presento un esquema de lo que vamos a tratar en clase.			
13	Planteo el contenido de forma que despierte el interés de los estudiantes.			
14	Hago un resumen de la clase anterior al comenzar mi intervención.			
15	Establezco explícitamente relaciones entre los contenidos explicados.			
16	Relaciono el contenido de la clase con lo que ya conocen los estudiantes.			
17	Establezco relaciones con otros conocimientos y experiencias.			
18	Indico claramente el paso de un punto del esquema a otro.			
19	Destaco el contenido principal de la clase.			
20	La estructura de las explicaciones es clara, lógica y organizada			
21	Utilizo ejemplos para ilustrar el contenido de mi exposición			
22	Muestro aplicaciones de la teoría a problemas reales			

23	Utilizo recursos expresivos (gestos, silencios, variaciones en el tono de voz, etc.).			
24	Dirijo la mirada a todos los estudiantes mientras expongo.			
25	Solicito que los estudiantes intervengan en clase con preguntas y comentarios.			
26	Respondo con precisión a las preguntas de los estudiantes.			
27	Incluyo actividades para que los estudiantes realicen durante la clase.			
28	Si es necesario, a veces, los estudiantes trabajan en grupos más reducidos			
29	Las prácticas que realizan son con materiales o en situaciones reales			
30	Oriento y superviso personalmente las actividades o las prácticas			
31	Los materiales utilizados (textos, apuntes, instrumental,...) son adecuados			
32	Me apoyo en diferentes materiales didácticos para hacer más comprensible lo que estudiamos			
33	Verifico que los estudiantes han comprendido los conceptos.			
34	Adapto la cantidad y dificultad de los contenidos impartidos en clase al nivel de los estudiantes.			
35	Soy respetuoso con el estudiante			
36	Mi forma de impartir las clases mantiene la			

	atención y el interés del estudiante			
37	Me ajusto al plan de trabajo previsto para cada clase.			
38	Comento en cada tema la bibliografía relevante.			
39	Resumo lo que se ha tratado en clase.			

### **EVALUACIÓN: GUÍA DE ANÁLISIS**

Señala en esta guía de análisis la opción que más se ajuste a tu modelo personal de actuación y utiliza para ello la siguiente escala:

(A) Lo hago bien (B) Debería mejorarlo (C) No es necesario hacerlo

<b>Nº</b>	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
1	Evalúo el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con los objetivos establecidos en la planificación.			
2	Establezco claramente los criterios que voy a seguir para valorar los conocimientos de los estudiantes.			
3	Comunico a los estudiantes todos los criterios que voy a seguir para evaluarles.			
4	La evaluación se ajusta a los contenidos y actividades del curso.			
5	Utilizo diferentes formas de evaluar el aprendizaje (examen escrito u oral, pregunta abierta, test, ensayo, trabajos, etc.).			
6	Evalúo en varios momentos del curso para hacer un seguimiento continuo del progreso de los estudiantes.			

7	Realizo una evaluación inicial al comenzar el curso para estimar los conocimientos previos de los estudiantes.			
8	El nivel de exigencia de las evaluaciones se corresponde con el nivel impartido.			
9	Informo a los estudiantes sobre el tipo de prueba que van a realizar.			
10	Verifico previamente que las preguntas y tareas propuestas son comprensibles para los estudiantes.			
11	La evaluación se ajusta a los itinerarios seguidos por los estudiantes			
12	Comento con los estudiantes los resultados de las evaluaciones realizadas.			
13	Oriento a los estudiantes sobre cómo pueden mejorar los resultados de la Evaluación.			
14	Tengo en cuenta los resultados de las pruebas de evaluación para introducir modificaciones tanto en mi planificación como en mi actuación docente.			
15	Animo a los estudiantes a que realicen una autoevaluación			
16	Autoevalúo de mi propia actuación como docente			

## ANEXO C



### EVALUACIÓN POR PARES INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO.

#### FORMULARIO PARA CALIFICACIÓN DE PARES

**SEMESTRE:** (Semestre Académico)

- CARRERA:** (Nombre)  
**ASIGNATURA:** (Nombre de la asignatura)  
**NIVEL:** (Nivel al que corresponde la asignatura)  
**PARALELO:** (Paralelo)  
**PROFESOR:** (Nombre del docente)  
**Nº CRÉDITOS:** (Número de créditos de la asignatura)  
**FECHA:** (fecha asignada para la evaluación)

#### EVALUACIÓN POR PARES

Nº	PARÁMETROS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	PARCIAL
	CONOCIMIENTOS										
	PEDAGOGÍA										
	PLANTEA OBJETIVOS										
	MOTIVACIÓN										
	RETROALIMENTACIÓN										
	AYUDAS DIDÁCTICAS										
		<b>TOTAL PUNTOS / 20</b>									
		<b>CALIFICACIÓN= TP*5/20</b>									

Nº	EQUIVALENCIAS	
	CUANTITATIVAS	CUALITATIVAS
1	19 – 20	EXCELENTE
2	17 – 18.99	MUY BUENO
3	15 – 16.99	BUENO
4	14 -14.99	REGULAR
5	13.99 O MENOS	REPROBADO

NOMBRE DEL EVALUADOR

FIRMA

---



---



---



---



---



---

## ANEXO D



### COEVALUACIÓN COMPONENTE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES

### FORMULARIO PARA CALIFICACIÓN DEL COMPONENTE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES

**SEMESTRE:** (Semestre Académico)

**CARRERA:** (Nombre)  
**ASIGNATURA:** (Nombre de la(s) asignatura(s))  
**NIVEL:** (Nivel al que corresponde(n) la(s) asignatura(s))  
**PARALELO:** (Paralelo(s))  
**PROFESOR:** (Nombre del docente)  
**Nº CRÉDITOS:** (Número de créditos de la(s) asignatura(s))  
**FECHA:** (Fecha asignada para la evaluación)

#### EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Nº	ACTIVIDADES	CUMPLIMIENTO				
		CUALITATIVO				
	DESEMPEÑO	NA	B	MB	E	PUNT.
	<b>PERSONAL</b>					
1	Asistencia					
2	Puntualidad					
3	Presentación personal					
4	Aceptación por parte de los estudiantes					
	<b>EN CLASE</b>	<b>%</b>			<b>PUNTAJE</b>	
5	Cumplimiento del Sílabo					

6	Avance temático		
7	Actividades asignadas		
	TOTAL PUNTOS: /70		
	<b>CALIFICACIÓN= TP*2.5/70</b>		

Nº	EQUIVALENCIAS	
	CUALITATIVAS	CUANTITATIVAS
1	EXCELENTE	10
2	MUY BUENO	9
3	BUENO	8
4	NO APLICA	7

NOMBRE DEL EVALUADOR

FIRMA

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## ANEXO E

### COEVALUACIÓN COMPONENTE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES



### INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO.

#### FORMULARIO PARA CALIFICACIÓN DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

**SEMESTRE:** (Semestre Académico)

**CARRERA:** (Nombre)  
**ASIGNATURA:** (Nombre de la asignatura)  
**NIVEL:** (Nivel al que corresponde la asignatura)  
**PARALELO:** (Paralelo)  
**PROFESOR:** (Nombre del docente)  
**Nº CRÉDITOS:** (Número de créditos de la asignatura)  
**FECHA:** (fecha asignada para la evaluación)  
**NÚMERO DE EVALUACIONES:** .....

#### EVALUACIÓN POR LOS ESTUDIANTES

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CUALI / CUANTI.			
Describa las características personales de tu profesor, utilizando la siguiente escala: 1= no aceptable, 2= Buena, 3= muy buena, 4= Excelente					
<b>1</b>	<b>PERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.1	Cultura y cortesía				
1.2	Presentación personal				
1.3	Es ético en sus acciones				
Describa la frecuencia de los procedimientos de enseñanza de su profesor,					

utilizando la siguiente escala: 1= nunca, 2= de vez en cuando, 3= frecuentemente, 4= siempre.					
<b>2</b>	<b>COMPETENCIAS DOCENTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2.1	Da a conocer el sílabo de la signatura y cumple con el programa analítico				
2.2	Expone con claridad el Tema, Objetivos y Contenidos				
2.3	Conoce el tema con profundidad				
2.4	Trata los temas en forma sistemática, organizada y coherente				
2.5	Interrelaciona la teoría con la práctica				
2.6	Se interesa por que se entienda y aprenda				
2.7	Escucha con atención y resuelve preguntas e inquietudes.				
2.8	Utiliza técnicas y métodos que fomenten el interés y la participación del estudiante				
2.9	Las evaluaciones son continuas y de acuerdo a los temas				
2.10	Inicia las clases en la hora programada				
Describa la frecuencia de la utilización de materiales y ayudas didácticas por parte de tu profesor, utilizando la siguiente escala: 1= nunca, 2= de vez en cuando, 3= frecuentemente, 4= siempre.					
<b>3</b>	<b>MATERIAL DE APOYO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
3.1	Utiliza materiales y ayudas de instrucción				
3.2	El material de apoyo es actualizado				
<b>USO EXCLUSIVO DE ASESORÍA EDUCATIVA</b>					
<b>TOTAL PUNTOS /60</b>		<b>CALIFICACIÓN=</b>			
		<b>TP*2.5/60</b>			
Describa sus actitudes y aptitudes y puntos de vista en relación a la asignatura, utilizando la siguiente escala: 1= Regular, 2= Buena, 3= Muy buena, 4= Excelente.					

<b>4</b>	<b>AUTO EVALUACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
4.1	Mi puntualidad es				
4.2	Mi nivel de preparación para entender la signatura es				
4.3	Mi interés en comprender y entender el módulo es				
4.4	Mi participación en el desarrollo de las clases es				
4.5	El nivel de conocimientos que he obtenido es				
4.6	Mi satisfacción con la forma de evaluar por parte del profesor es				
4.7	Es aplicable lo aprendido				
7.8	Comparado con mi nivel inicial, lo avanzado es				

5. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS PARA MEJORAR ESTE CURSO (CON LETRA LEGIBLE Y EN IMPRENTA):

.....  
 .....

6. OBSERVACIONES SOBRE EL DOCENTE (CON LETRA LEGIBLE Y EN IMPRENTA):

ASPECTOS POSITIVOS:

.....  
 .....

ASPECTOS NEGATIVOS:

.....  
 .....

## **ANEXO F**

### **INFORME DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

#### **FORMULARIO PARA CALIFICACIÓN DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES**

**SEMESTRE:** (Semestre Académico)

**DATOS DEL DOCENTE EVALUADO:**

**PROFESOR:** (Nombre del docente)

**ASIGNATURA(S):** (Nombre de la(s) asignatura(s))

**Nº. CRÉDITOS:** (Número de créditos asignados)

**PERÍODO ACADÉMICO:** (Período al que corresponde la evaluación)

**FECHA:**

**ANTECEDENTES:**

**OBJETIVO:**

**ANÁLISIS:**

## RESUMEN DE EVALUACIÓN

EVA. POR PARES	EVA. CUMPLIMIENTO	EVA. ESTUDIANTES	CALIFICACIÓN

**CONCLUSIONES:**

**RECOMENDACIONES:**

Atentamente,

Asesor Educativo

## Anexo 6

### Informe de evaluación docente



Latacunga: Calle Javier Espinosa y  
Av. Amazonas 3-47, sector La FAE  
Telf.: 032813623

## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

Oficio N° 2012009-EX-I-(Asesoría Educativa)-O

Latacunga, miércoles 22 de febrero del 2012

Señor.  
Ing. Jorge Pardo I.  
**VICERRECTOR ITSA (E)**  
Presente.

De mi consideración:

Por el presente me permito poner en consideración, en cuatro fojas útiles, los resultados de las evaluaciones de los docentes para el período Sep11-Feb12.

Esta información se entrega, con la finalidad que sea analizada en Consejo de Carreras, previa publicación y notificación de los mismos.

Atentamente,

Ing. Guillermo Trujillo Jaramillo  
Asesor Educativo  
C.C: Arch.

Recibido: *Guillermo Trujillo*  
Fecha: 22.02.2012  
Hora: 3:35  
Firma: *Guillermo Trujillo*



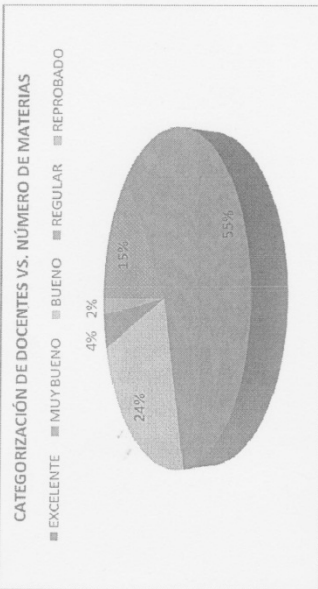
Libertad  
con heroísmo



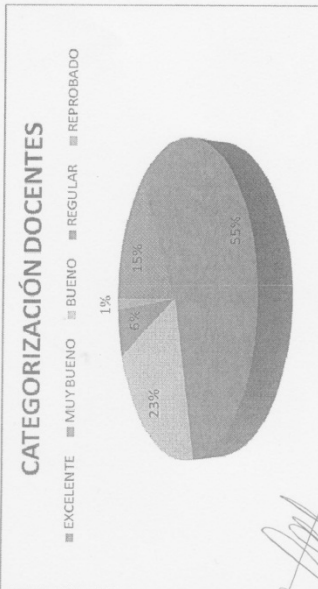


**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO**  
**ASESORÍA EDUCATIVA**  
**EVALUACIÓN DOCENTES SEPTIEMBRE 2011- FEBRERO 2012**

NIVELES	No. MAT	PORCENTAJE
EXCELENTE	31	14,98
MUY BUENO	115	55,56
BUENO	49	23,67
REGULAR	8	3,86
REPROBADO	4	1,93
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>100,00</b>



CATEGORIZACIÓN DOCENTES	No. DOCENTES	PORCENTAJE
EXCELENTE	11	15,49
MUY BUENO	39	54,93
BUENO	16	22,54
REGULAR	4	5,63
REPROBADO	1	1,41
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>100,00</b>







IDENTIFICACION	NOMBRE	ESTADISTICA	3,6	1,26	3,1	2,748	BUEÑO	13,74	RECOMENDACION
050518692	GALLARDO SOLÍS JOHANA MARIELA	ESTADÍSTICA	3,6	1,26	3,1	2,748	BUEÑO	13,74	RECOMENDACION
0502771083	GRANJA PEÑARRIERA DIEGO IBÑAS	LISTERIA INFORMACIONAL Y JUBILACIONES	3,6	3,76	3,1	3,688	MUY BUENO	17,49	MUY BUENO /
0502148113	GORDILLO MANTILLA ROSA ADRIANA	INGENIERIA TECNICA II	3,9	3,39	3,7	3,987	MUY BUENO	19,435	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	CONTRATACION	3,9	3,39	3,4	3,584	MUY BUENO	17,7	BE RECOMENDACION MAS INTERES
1706262668	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ELECTRONICA I	3,9	3,39	3,4	3,584	MUY BUENO	17,7	BE RECOMENDACION MAS INTERES
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ELECTRONICA II	4	2,92	4	3,922	MUY BUENO	17,905	MUY BUENO /
1706262668	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	LABORATORIO ELECTRONICA I	4	3,08	4	3,224	MUY BUENO	18,38	MUY BUENO /
1706262668	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	LABORATORIO ELECTRONICA II	4	1,82	4	3,446	MUY BUENO	16,73	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	LABORATORIO ELECTRONICA III	4	3,39	4	3,514	MUY BUENO	19,07	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	PREMIOS ALIADOS	4	3,85	4	3,85	EXCELENTE	19,25	EXCELENTE /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	PREMIOS ALIADOS	4	3,85	4	3,85	EXCELENTE	19,25	EXCELENTE /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	CLINICA OCUPACIONAL	4	3,29	4	3,197	MUY BUENO	19,055	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	CLINICA OCUPACIONAL	4	3,29	4	3,197	MUY BUENO	19,055	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	GEOMETRIA	3,7	2,95	3,6	3,445	MUY BUENO	19,475	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	TRANSFERENCIA DE CALOR	3,7	2,95	3,6	3,445	MUY BUENO	17,225	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	MANEJO ALA DEFENSA	3,7	2,95	3,6	3,445	MUY BUENO	17,69	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	FISICA GENERAL	3,7	3,16	3,2	3,075	MUY BUENO	17,075	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	MATERIALES Y PROCESOS II ABC	3,7	3,03	3,2	3,348	MUY BUENO	16,745	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ADMINISTRACION DE COSTOS	4	3,57	3,9	3,841	MUY BUENO	19,205	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	CONTABILIDAD PUBLICA	4	3,9	3,9	3,84	MUY BUENO	19,7	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD	4	3,01	3,9	3,673	MUY BUENO	18,385	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	MTTO. SIST. COM. E INF.	3,8	3,04	3,1	3,622	MUY BUENO	17,01	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ESTRUCTURA DE DATOS Y ALGORITMOS	3,8	3,72	3,7	3,683	MUY BUENO	18,03	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMAS OPERATIVOS	3,8	3,47	3,7	3,881	MUY BUENO	17,655	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	HERRAMIENTAS DE OFICINA	3,8	3,52	3,7	3,606	MUY BUENO	18,03	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	PROGRAMACION III	3,9	2,57	3,2	3,281	MUY BUENO	18,455	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	PROGRAMACION PARA CIENCIAS II	3,9	2,04	3,2	3,132	MUY BUENO	15,66	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	HELICES Y ROTORES	3,8	2,92	3,2	3,385	MUY BUENO	16,98	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	MECANICA DE MATERIALES	3,8	3,3	3,1	3,44	MUY BUENO	17,32	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	CONTROL ATMOSFERICO DE CABINA	3,9	2,79	3,4	3,417	MUY BUENO	17,685	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	AVION EN GENERAL	3,9	3,4	3,4	3,672	MUY BUENO	18,36	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMA ELECTRO DE LA AERONAVE V/C	3,8	3,02	3,2	3,366	MUY BUENO	16,83	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMA DE CONTROL DE FUELO Y LLUVIA	3,8	3,12	3,2	3,416	MUY BUENO	17,08	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	MECANICA DE FLUIDOS	3,8	2,19	3,2	3,395	MUY BUENO	16,525	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMA INSTRUMENTOS DEL MOTOR II	3,8	3,11	3,2	3,323	MUY BUENO	18,115	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	OPTATIVA I (METODOLOGIA INVESTIGACION)	4	3,61	3,6	3,721	MUY BUENO	18,605	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	PROCESOS	4	3,27	3,8	3,721	MUY BUENO	18,605	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	LOGISTICA	4	3,12	3,8	3,676	MUY BUENO	18,38	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ADMINISTRACION Y SUMINISTROS	4	3,69	3,8	3,647	MUY BUENO	19,235	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ADMINISTRACION DE OPERACIONES	4	3,9	3,8	3,91	MUY BUENO	19,55	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ECOLOGIA Y SARMENTO	3,9	2,85	3,6	3,685	MUY BUENO	17,475	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	LIBRE ELECCION III (BIOSFERA)	3,9	2,03	3,6	3,248	MUY BUENO	16,245	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	IMPACTOS AMBIENTALES	3,9	1,42	3,6	3,666	MUY BUENO	15,33	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SER Y COSMOS	3,9	1,94	3,6	3,222	MUY BUENO	16,11	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	LEGISLACION LABORAL	3,9	3,07	4	3,221	MUY BUENO	16,105	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SIST. DE INSTRUMENTOS DE AERONAVES	3,7	2,92	3,4	3,221	MUY BUENO	16,105	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SIST. DE COMUNICACION Y NAVEGACION	3,7	2,54	3,3	3,221	MUY BUENO	16,18	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMA DE POSICION Y ALARMA	3,7	3,48	3,3	2,878	BUEÑO	14,39	REGULAR
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMA DE PROTECCION DEL FUEGO	3,7	2,59	3,3	3,187	MUY BUENO	15,555	BUEÑO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	CTRL. AUTOMATICO DE VUELO	3,7	3,17	3,3	3,421	MUY BUENO	17,105	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	TRATAMIENTO DE RESALDA V/C	3,9	3,95	3,8	3,765	MUY BUENO	18,825	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ASISTENCIA TECNICA	3,9	3,47	3,8	3,741	MUY BUENO	18,825	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	UNIDADES AUXILIARES DE POTENCIA V AB	3,9	3,27	3,8	3,741	MUY BUENO	18,825	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	TRENES DE ATERRIJAZE III CD	3,9	3,53	3,8	3,759	MUY BUENO	18,865	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ESPANOL	3,4	2,81	4	3,433	MUY BUENO	17,665	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	DEPORTES II	3,8	3,14	4	3,652	MUY BUENO	18,31	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	INSPECCION DE LA AERONAVE	3,8	3,91	4	3,713	MUY BUENO	18,965	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SIST. ESCAPE Y RESERVA DEL MOTOR	4	3,48	3,9	3,814	MUY BUENO	19,07	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SIST. INDOCCION Y FLUJO DE AIRE AL MOTOR	4	3,57	3,9	3,841	MUY BUENO	19,205	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMA DE ENFRIAMIENTO DEL MOTOR	4	3,43	3,9	3,799	MUY BUENO	18,995	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	INSPECCION DEL MOTOR	4	3,75	3,9	3,895	MUY BUENO	19,475	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	SISTEMA DE MEDICION DEL COMBUSTIBLE	4	3,75	3,9	3,895	MUY BUENO	19,475	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	INTRODUCCION A LA ECONOMIA	4	3,69	3,9	3,694	MUY BUENO	19,67	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	EQUIPOS DE APOYO LOGISTICO	4	3,56	3,9	3,694	MUY BUENO	19,67	EXCELENTE
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	RADIO AYUDAS	4	3,43	4	3,748	MUY BUENO	18,74	MUY BUENO /
0501878449	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	RADIO AYUDAS	4	3,43	4	3,639	MUY BUENO	18,195	MUY BUENO /

NO MANEJA PLANES DE CLASE. SE RECOMIENDA UN POCO MAS DE COMPROMISO CON LA INSTITUCION

SE RECOMIENDA MAYOR COMPROMISO CON LA INSTITUCION

FAVOR MAS COMPROMISO CON LA INSTITUCION

EXCELENTE

MUY BUENO

BUEÑO

REGULAR

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

MUY BUENO

180270977	PASOCHOA NUÑEZ TEJILLO EDUARDO	SISTEMAS DE INJERIRE REGULACIONES AERONAUTICAS	3,9	2,83	3,3	3,459	MUY BUENO	17,295	MUY BUENO
050231976	PILATASIO PANCHI MARCO ANTONIO	REGULACIONES AERONAUTICAS AUTOMATIZACION Y CONTROL DE PROCESOS LABORATORIO DE AUTOMATIZACION Y CONTROL DE PROCESOS	3,9	3,49	3,5	3,677	MUY BUENO	18,655	MUY BUENO
050230794	PILATASIO PANCHI PABLO JAVIER	REGULACIONES AERONAUTICAS LABORATORIO CIRCUITOS I (01) LABORATORIO CIRCUITOS II (01) MICROCONTROLADORES I (01) MICROCONTROLADORES II (01)	3,9	3,44	3,8	3,788	MUY BUENO	18,584	MUY BUENO
050230865	PURINCASAS RODRIGO	ELECTRONICA BASICA/ABIC/D CIRCUITOS ELECTRICOS I LABORATORIO CIRCUITOS I (01) LABORATORIO CIRCUITOS II (01) MICROCONTROLADORES I (01) MICROCONTROLADORES II (01)	3,9	3,6	3,8	3,78	MUY BUENO	18,9	MUY BUENO
050281003	PRELINA PANCHI EDWIN PATRICO	PLANEOS Y MANEJO PROGRAMAS SAT PLANES EMERGENCIA INVESTIGACION DE ACCIDENTES ERGONOMIA	3,9	3,21	3,8	3,653	MUY BUENO	18,315	MUY BUENO
050250995	QUIROZ ERAZO LEONIDAS ANTONIO	ACUPLICACION Y STOKY LIBRE ELECCION I (CT DE LIBERAZGO) OPERACION DE TRANSPORTE TERRESTRE TIPOS DE GESTION DE FLOTAS	4	3,84	4	3,892	MUY BUENO	19,46	EXCELENTE
050136184	SAJAZAR TOMPANTA ROMULO GREGORIO	LIBRE ELECCION I (CT DE LIBERAZGO) OPERACION DE TRANSPORTE TERRESTRE TIPOS DE GESTION DE FLOTAS	4	3,84	4	3,892	MUY BUENO	19,46	EXCELENTE
1708817918	SANCHEZ AGUIRRE TAMARA EDITH	TIPOS DE GESTION DE FLOTAS SALUD OCUPACIONAL	4	3,63	4	3,949	MUY BUENO	19,745	EXCELENTE
050158475	SANCHEZ PERAZHERERA EDISON EDUARDO	SALUD OCUPACIONAL AUTOCOMUNICACION (TE-4)	4	3,12	3,8	3,676	MUY BUENO	18,38	MUY BUENO
050237253	SEGOVIA CHAVEZ JANETH PAULINA	TECNOLOGIA ORGANIZACIONAL DEPORTES I DEPORTES II	4	3,22	3,8	3,795	MUY BUENO	18,68	MUY BUENO
0502928186	SHULCA LOJA KLEVER JAVIER	LAB SISTEMAS DIGITALES II LAB SISTEMAS DIGITALES II	3,9	2,7	3,9	3,33	MUY BUENO	18,65	MUY BUENO
0501626291	SUAREZ LEON CARLOS MARCELO	LAB SISTEMAS DIGITALES II LAB SISTEMAS DIGITALES II	3,9	3,34	3,9	3,732	MUY BUENO	18,65	MUY BUENO
1802404553	TOSCANO GUERRERO FRANCISCO EDUARDO	LAB SISTEMAS DIGITALES II LAB SISTEMAS DIGITALES II	3,4	1,81	3,3	2,863	BUENO	14,465	REGULAR
050100723	TOVAR VILLAGRA FREDY NELSON	PRIVILEGIOS Y LIMITACIONES DEL MECANICO ACABADOS DE AERONAVES I Y C	4	3,61	3,3	3,673	MUY BUENO	18,355	MUY BUENO
1707316632	TRUJILLO JARAMILLO JOSE GUILLERMO	ACABADOS DE AERONAVES I Y C SISTEMAS DIGITALES SISTEMAS DIGITALES CIRCUITOS ELECTRICOS I CIRCUITOS ELECTRICOS II	3	3,21	3,9	3,333	MUY BUENO	18,65	REGULAR
0501300833	VACA FONSECA BERGIO HOMERO	SISTEMAS DIGITALES SISTEMAS DIGITALES CIRCUITOS ELECTRICOS I CIRCUITOS ELECTRICOS II	3	3,46	3,9	3,408	MUY BUENO	17,04	MUY BUENO
1711099202	VALLEJO CASTILLO WILLIAM MANUEL	ELECTRONICA BASICA MATEMATICA PRENSA DISEÑO PLANTAS INDUSTRIALES DIBUJO TECNICO EN AUTOCAD MATEMATICA APLICADA I (A-9) MATEMATICA APLICADA II (A-9)	3,8	3,08	3,9	3,294	MUY BUENO	16,47	BUENO
0501785787	VASQUEZ CARRERA PABLO JOVANNI	INTRODUCCION A LOS PROYECTOS CONTROL DE PRODUCCION INT. PROYECTOS LOG	3,8	3,55	4	3,785	MUY BUENO	18,925	EXCELENTE
05022045200	VERGALZA GLADYS MARLENE	SISTEMA DE COMBUSTIBLE DE LOS MOTORES SISTEMA ELECTRICO DEL AVION SISTEMA DE COMBUSTIBLE DE AVIACION IV C	4	2,48	4	3,488	MUY BUENO	17,44	MUY BUENO
0501854460	VENTIMILLA HERRERA EDISON LIZANDRO	SISTEMAS DIGITALES MICROCONTROLADORES (A YB)	3,7	2,5	3,1	3,15	MUY BUENO	17,75	BUENO
0501844550	VILCAGUANO JACHO GLENDA MARIBEL	PROGRAMACION COMPOSICION COMPOSICION	3,6	3,38	3,5	3,454	MUY BUENO	17,52	MUY BUENO
0502208665	VILLACIS TORRES SILVA CATALINA	COMPOSICION COMPOSICION COMPOSICION	3,6	3,22	3,5	3,454	MUY BUENO	17,52	MUY BUENO
0402050623	VINUEZA BURBANO WILSON ITALIN	COMPOSICION COMPOSICION COMPOSICION	3,6	3,22	3,5	3,454	MUY BUENO	17,52	MUY BUENO





INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO  
ASESORÍA EDUCATIVA

EVALUACIÓN DOCENTES MARZO 12 - AGOSTO 12

CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	MATERIAS	FORMA 1A	FORMA 1B	FORMA 1C	PROMEDIO	QUALIFICACION MSP ITSA	NOTA INSTRUCTIVO ITSA	QUALIFICACION INSTRUCTIVO	OBSERVACIONES
050100493	ACUÑO PAREDES JAMIE PATRICK	MATERIALES Y PROCESOS	4	2,77	3	3,31	MUY BUENO	18,65	BUENO	MEJORAR PUNTUALIDAD
050241928	ALBAY YANEZ CARLOS GIOVANNY	SER Y COSMOS	2,7	4,275	2,7	2,715	BUENO	18,70	RESERBADO	MAS COMPROMISO CON LA INSTITUCION, NO CONTROLA LA ASISTENCIA
050271853	ALFARO GRANJA MARIA ELIZABETH	BIOSFERA	2,7	2,97	2,7	2,781	BUENO	18,105	RESERBADO	DEFICIENTE LIDERAZGO
050484259	ALFARO ESPINOSA PATRIK VANDERRE	INGLES TECNICO I	4	3,91	3,5	3,623	MUY BUENO	18,105	EXCELENTE	
0500015912	ANDRADE SANTAMARIA ANDREA	CALCULO I	3,7	3,75	3,45	3,64	MUY BUENO	18,25	MUY BUENO	MAJOR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
		MEDIOS DE TRANSMISION	3,7	3,3	3,9	3,64	MUY BUENO	18,2	MUY BUENO	MAJOR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
		ELECTRONICA BASICA	3,7	4	3,9	3,85	MUY BUENO	18,25	EXCELENTE	
		PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION	3,6	2,69	3,25	3,213	MUY BUENO	16,95	BUENO	MAJOR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
0502930546	BALAREZO SORIA VIVIANA MARIBEL	ELABORACION A LOS PROYECTOS	3,6	3,5	3,08	3,14	MUY BUENO	17,07	MUY BUENO	
		INTRODUCCION A LOS PROYECTOS	3,6	3,5	3,08	3,14	MUY BUENO	17,07	MUY BUENO	
		TRENTUACION	3,6	3,21	3,4	3,423	MUY BUENO	17,15	MUY BUENO	
050134492	BARTELOTTI GRANJA MILTON MANUEL	ENTORNO LEGAL DE LOS NEGOCIOS	3,3	3,5	3,6	3,45	MUY BUENO	17,25	MUY BUENO	
		USOS Y APLICACIONES (OPERATIVA I)	3,3	3,72	3,4	3,456	MUY BUENO	17,28	MUY BUENO	
050292789	BASANTES BAÑOS MARCO VINICIO	MOTORES TURBINA TURBO	3,7	3,88	3,8	3,848	MUY BUENO	17,42	MUY BUENO	
		HELICES Y ROTORES	3,7	3,88	3,8	3,848	MUY BUENO	17,42	MUY BUENO	
		SOLDADURA	3,95	3,17	3,9	3,701	MUY BUENO	18,595	MUY BUENO	
		LAB. MECANICA BASICA	3,95	2,75	3,9	3,575	MUY BUENO	17,875	MUY BUENO	
172540891	BAUTISTA ZURITA RODRIGO CRISTOBAL	LAB. MECANICA BASICA	3,95	3,25	3,8	3,625	MUY BUENO	18,525	MUY BUENO	
		GERENCIA TECNICA	3,95	3,3	3,8	3,625	MUY BUENO	18,525	MUY BUENO	
		TERMODINAMICA IV. ABRIC	3,95	2	3,9	3,35	MUY BUENO	18,75	BUENO	
		ARQUITECTURA DE COMPUTADORAS	4	3,19	4	3,757	MUY BUENO	18,785	MUY BUENO	MAJOR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
		REDES Y COMUNICACIONES	4	3,42	4	3,826	MUY BUENO	18,72	EXCELENTE	
050209786	CAMPAÑA RIFORIO EMMA DOLORES	PROGRAMACION III	4	3,08	4	3,724	MUY BUENO	18,62	MUY BUENO	
		BASE DE DATOS	4	2,79	4	3,637	MUY BUENO	18,105	MUY BUENO	
		COMUNICACIONES II	4	3,29	4	3,787	MUY BUENO	18,595	MUY BUENO	
050291827	CARRON ESPIN DANIEL	COMUNICACIONES II	4	3,29	4	3,787	MUY BUENO	18,595	MUY BUENO	
		PROTECCION INTEGRAL	3,3	3,15	3,9	3,465	MUY BUENO	18,525	MUY BUENO	NO CUMPLE CON EL PLAN ANUIFOD. PUNTUALIDAD
050270275	CAYO CHUSA WILLIAM FABIAN	PLANES DE EMERGENCIA	3,3	3,17	4	3,471	MUY BUENO	17,555	MUY BUENO	
		ERGONOMIA	3,3	3,24	4	3,492	MUY BUENO	17,46	MUY BUENO	
		AVION EN GENERAL	3,5	2,67	4	3,401	MUY BUENO	17,055	MUY BUENO	
171830779	CEDEÑO MONCAYO LUIS RENÉ	SEGURIDAD PLANTAS Y CENTROS	3,5	1,74	2,9	3,122	MUY BUENO	15,61	BUENO	
		GEOMETRIA ANALITICA	3,7	3,9	4	3,85	MUY BUENO	18,255	EXCELENTE	
		AUDITORIA INFORMÁTICA	3,7	3,9	4	3,85	MUY BUENO	18,255	EXCELENTE	
050236983	CÓRDOVA IBRAJA FAUSTO GUILLERMO	SISTEMAS INFORMATICOS LOGISTICOS	3,7	3,9	3,7	3,76	MUY BUENO	18,8	MUY BUENO	MAJOR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
		PROGRAMACION PARA CIENCIAS I	3,7	3,76	4	3,85	MUY BUENO	18,75	EXCELENTE	
		PROGRAMACION PARA CIENCIAS II	3,7	3,76	4	3,85	MUY BUENO	18,75	EXCELENTE	
		RIESGOS I	3,9	2,78	4	3,564	MUY BUENO	17,87	MUY BUENO	
		RIESGOS II	3,9	3,81	4	3,843	MUY BUENO	18,215	EXCELENTE	NO ENTREGA PLANES Y AVANCES
0501378103	CUNJAY CHUSIN LUIS HUMBERTO	SEGURIDAD Y SALUD OCCUPACIONAL	3,9	1,96	2,6	2,748	MUY BUENO	18,72	EXCELENTE	
		LAB. LIM. CONTINGENCIAS	3,9	2,28	4	3,438	MUY BUENO	17,19	MUY BUENO	
		LIDERAZGO	3,9	3,89	4	3,777	MUY BUENO	18,985	MUY BUENO	
0502828435	CHUCILLA GUAYTA LORENA ELIZABETH	INTRODUCCION A LA ECONOMIA	3,6	3,59	2,4	3,84	MUY BUENO	16,185	BUENO	MAS COMPROMISO CON MECANICA
171188167	DEFAZ WAGDEL ANGEL	INGLES TECNICO II	3,6	1,28	3,1	2,834	MUY BUENO	15,72	EXCELENTE	
0502121098	ESPIN SANDRO JAVIER	IMPACTOS AMBIENTALES	3,6	3,4	4	3,74	MUY BUENO	14,17	EXCELENTE	
1705497759	ESPIN PASOQUE PATRICK VICENTE	CALCULO I	3,9	3,03	4	3,74	MUY BUENO	14,17	EXCELENTE	
		BIOSFERA	3,9	1,69	3,6	3,207	MUY BUENO	18,145	MUY BUENO	
0501877912	ESPINOZA BRAVO JESSY JIMENA	LAB. MAQUINAS ELECTRICAS	3,9	2,92	3,2	3,398	MUY BUENO	16,89	BUENO	
		MAQUINAS ELECTRICAS	3,9	3,12	3,2	3,456	MUY BUENO	17,28	MUY BUENO	BUENOS MATERIALES DIDACTICOS
		CONTABILIDAD	3,9	2,95	3,2	3,459	MUY BUENO	17,054	MUY BUENO	BUENOS MATERIALES DIDACTICOS
		CONTABILIDAD	3,9	2,95	3,2	3,459	MUY BUENO	17,054	MUY BUENO	BUENOS MATERIALES DIDACTICOS
0503818602	GALLARDO SOLIS JOHANA MARCELA	INT. A LA ECONOMIA	3,7	3,41	3,8	3,843	MUY BUENO	18,215	MUY BUENO	NO CUMPLE CON ENTREGA DE PLANES Y AVANCES
		ESTADISTICA	3,7	2,21	3,6	3,263	MUY BUENO	16,415	MUY BUENO	
0501777083	GRANJA PEÑAHERRERA DIEGO ISMAEL	LOGISTICA INTERNACIONAL Y JUDANIAS	3,7	3,92	3,6	3,796	MUY BUENO	18,98	MUY BUENO	
		INGLES TECNICO II	3,8	3,5	2,9	2,916	MUY BUENO	14,08	MUY BUENO	
0501878646	GUERRERO RODRIGUEZ LUCIA ELIANA	ELECTRONICA I	3,4	3,84	3,2	3,384	MUY BUENO	17,08	MUY BUENO	NO LLEVA REGISTRO DE ASISTENCIA NI PLANES DE CLASE
		LABORATORIO ELECTRONICA I	3,4	3,58	3,9	3,454	MUY BUENO	16,97	BUENO	
		LABORATORIO ELECTRONICA I	3,4	3,68	3,9	3,564	MUY BUENO	17,27	MUY BUENO	
		PRIMEROS AUXILIOS	3,9	2,84	4	3,642	MUY BUENO	18,21	MUY BUENO	
1706205056	GUERRERO SANCHEZ EDISON LEONARDO	MEDICINA AEROSPAZIAL	3,9	3,1	4	3,69	MUY BUENO	18,45	MUY BUENO	

050199383	GUERRERO RIVERA JORGE ANIBAL	BUENOS COSTOS MOCION	3,9	2,5	4	3,51	MUY BUENO	1,55	MUY BUENO	COMPLETAR PLAN ANALITICO
050104097	JACOME AMERICA AMELIA	SISTEMA DE CONTROL ATMOSFERICO DE CABINA	3,7	2,41	2,6	3,199	BUENO	4,38	BUENO	COMPLETAR PLAN ANALITICO
050078545	JARAMILLO PONCE JUAN ALFREDO	SISTEMA ELECTRO DE LA AERONAVE	3,8	3,13	3,9	3,199	MUY BUENO	15,215	BUENO	COMPLETAR PLAN ANALITICO
050204097	JIMENEZ LOPEZ SONIA MARIBEL	ADMINISTRACION DE COSTOS	3,8	3,25	4	3,695	MUY BUENO	16,52	BUENO	MEJORAR PUNTUALIDAD
050206827	JARA MARAULO ROLANDO FABRICO	REGISTRACION LABORAL	3,9	3,41	4	3,32	MUY BUENO	18,475	BUENO	MEJORAR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
180268441	LOPEZ CHEVARRA JOSE DANIEL	ESTRUCTURA DE DATOS Y ALGORITMOS	3,9	3	3,9	3,63	MUY BUENO	18,15	BUENO	
050206595	LUCERO GUANGUA DIEGO IVAN	COMPARACION PARA CIRCUIOS I	3,9	3,75	3,9	3,655	MUY BUENO	17,775	BUENO	
050179655	MALITASIG PANCHI JOSE PAUL	FISICA GENERAL	3,9	3,33	3,9	3,729	MUY BUENO	17,645	BUENO	
050161371	MEVA GARZON MARCELA DE JESUS	OPATIVA I (METODOLOGIA INVESTIGACION)	4	3,66	3,45	3,729	MUY BUENO	18,575	MUY BUENO	
050271204	MIBE CHINGOLUISA JUAN CARLOS	LOGISTICA	4	3,96	3,3	3,778	MUY BUENO	18,89	MUY BUENO	MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES
050125747	MOSCO GALLARDO GUILLERMO BLADIMIR	ACABADOS DE AERONAVES	3,8	3,82	4	3,868	MUY BUENO	14,1	BUENO	
050252773	MOSCO MUÑOZ DIEGO XAVIER	LEGISLACION Y SANEAMIENTO	3,8	3,69	4	3,818	MUY BUENO	10,92	BUENO	
180455946	MOLINA BUJFAMANTE CRISTIAN SANTIAGO	IMPACTOS AMBIENTALES	3,8	3,6	3,93	3,689	MUY BUENO	18,445	MUY BUENO	NO HAY IDENTIFICACION CON LA CARRERA
050103239	MOLINA YLLAMARIN LUIS ANIBAL	BIEN Y COSMOS	3,8	3,41	3,3	3,523	MUY BUENO	18,1	MUY BUENO	
050131703	MUÑOZ AYAZA DIEGO RAFAEL	REGISTRACION LABORAL	3,7	2,75	3,7	3,415	MUY BUENO	17,075	MUY BUENO	
050244454	MUÑOZ GRANDES MILTON ETALIN	ORDENES TECNICAS	3,5	4	3	3,4	MUY BUENO	17	MUY BUENO	
179117945	MUÑOZ TAPIA MARCELO HERNAN	ELECTROMECANICA	3,5	3,27	2	3,166	MUY BUENO	15,83	BUENO	
050185279	MURQUETTO REYES VERONICA ELIZABETH	AVION EN GENERAL	3,5	3,67	3	3,201	MUY BUENO	16,565	BUENO	
102184882	OLIGO HUALCILLUS JOSE	DEPORTES II	3,8	3,22	3,33	3,465	MUY BUENO	17,425	MUY BUENO	MEJORAR COMPROMETIMIENTO CON LA INSTITUCION
0502360131	OTAZEG VERONICA	DEPORTES I	3,8	3,48	3,2	3,576	MUY BUENO	17,635	MUY BUENO	
180272897	PASCHOA MUÑOZ TEJERO EDUARDO	PRACTICAS TORNADAS MOTORES TURBINA	3,5	3	2,9	3,17	MUY BUENO	15,85	BUENO	
050275876	PILATASIG PANCHI MARCO ANTONIO	MOTORES RECIPROCOS	3,5	4	2,9	3,47	MUY BUENO	17,35	MUY BUENO	MEJORAR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
050230784	PILATASIG PANCHI PABLO XAVIER	SISTEMA DE LUBRICACION	3,5	3,31	2,9	3,305	MUY BUENO	16,825	BUENO	
0502051003	PRUNA PANCHI EDWIN PATRICO	INSPECCIONES DE LA AERONAVE	3,5	3,58	2,9	3,44	MUY BUENO	16,72	BUENO	INSCRIPCION EN LA CARRERA
0502059985	QUIROZ BRADO LEONIDAS ANTONIO	SIST. ESCAPE Y RESERVA DEL MOTOR	3,5	3,79	3	3,617	MUY BUENO	18,085	MUY BUENO	
050138184	SALAZAR TOMAS RAFAEL ROMILO GREGORIO	SISTEMA DE ENFRAMAMIENTO DEL MOTOR	3,5	3,49	3	3,627	MUY BUENO	17,65	MUY BUENO	
		SISTEMA DE MEDICION DEL COMBUSTIBLE	3,5	3,7	3	3,53	MUY BUENO	17,155	MUY BUENO	
		INTRODUCCION A LA ECONOMIA	4	3,5	3,45	3,685	MUY BUENO	18,425	MUY BUENO	MEJORAR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
		REGISTRACION LABORAL	3,8	2,83	4	3,92	MUY BUENO	16,625	BUENO	
		PUBLICACION CORMA Y REG DE MANITO	3,8	2,8	3	3,484	MUY BUENO	17,42	MUY BUENO	
		RADIO ANALOGAS	3,9	2	3,2	3,359	MUY BUENO	16,68	BUENO	
		SEGURIDAD AEROPORTUARIA	3,9	3,75	4	3,685	MUY BUENO	18,9	BUENO	
		REGULACIONES AERONAUTICAS	3,9	2,92	4	3,655	MUY BUENO	18,18	BUENO	
		AUTOMATIZACION Y CONTROL DE PROCESOS	4	3,55	3,2	3,294	MUY BUENO	18,125	MUY BUENO	
		LABORATORIO DE AUTOMATIZACION Y CONTROL DE PROCESOS	4	3,65	3,2	3,655	MUY BUENO	18,275	MUY BUENO	
		CIRCUITOS ELECTRICOS I	3,9	4	2,6	3,58	MUY BUENO	17,9	MUY BUENO	
		LABORATORIO CIRCUITOS I	3,9	4	3,9	3,903	MUY BUENO	17,88	BUENO	
		MICROCONTROLADORES I	3,8	3,91	3,9	3,855	MUY BUENO	18,515	BUENO	
		INSTRUMENTACION	3,8	3,75	3,2	3,575	MUY BUENO	17,875	MUY BUENO	
		SISTEMAS DIGITALES I	3,8	3,19	3,2	3,455	MUY BUENO	17,185	MUY BUENO	
		LAB. SISTEMAS DIGITALES I	3,8	3,25	3,2	3,847	MUY BUENO	18,235	MUY BUENO	
		LABORATORIO DE INSTRUMENTACION	3,8	3,89	3,2	3,813	MUY BUENO	16,995	BUENO	
		ALGEBRA LINEAL	3,8	3,71	3,9	3,744	MUY BUENO	18,72	MUY BUENO	MEJORAR COMPROMETIMIENTO CON LA CARRERA
		MANEJO A LA DEFENSA	3,9	3,3	3,8	3,85	MUY BUENO	15	BUENO	
		DRIBUO AERONAUTICO	3,9	2	2,7	3,85	MUY BUENO	15,25	BUENO	MAS COMPROMISO CON LA CARRERA
		LIBRE LEGISLACION (T. DE LIBERACION)	4	3,5	4	3,901	MUY BUENO	15,995	BUENO	



Dirección: Campus Tecnológico  
Calle Javier Esp 3-47 y  
Av. Amazonas . teléfonos:  
2813622 / 2813623 / 2810166  
Fax 2811608 . Página Web:  
www.itsafee.edu.ec



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO**

MEMORANDO No. FAE-EX -I-A-2012-243-O-MM

**PARA:** VACA FONSECA SERGIO HOMERO

**ASUNTO:** Notificación de evaluaciones

**FECHA:** Latacunga, 19 de abril del 2012

Por medio del presente me permito comunicarle el resultado de las evaluaciones del desempeño del docente, realizadas por los alumnos en el periodo Septiembre 2011 / Febrero 2012.

Materias	Nota Instructivo / 20	Cualificación Instructivo
Introducción a los Proyectos	18,925	Muy Bueno
Control de Producción	17,44	Muy Bueno
Int. Proyectos Log	17,32	Muy Bueno

El Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico en busca de la excelencia quiere contar en sus filas con docentes de calidad, que se superen constantemente, por lo que hace extensivo su reconocimiento y felicitación por sus calificaciones y anhelamos que en el presente semestre alcance la excelencia.

Esta evaluación deberá tomarla, como retroalimentación para el proceso de enseñanza - aprendizaje, y encaminar a su mejoramiento.



**FECHA:** 22-05-2012  
**HORA:** 09:00  
**RECIBIDO:** *[Signature]*

Libertad con herosismo



REPÚBLICA DEL ECUADOR



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO**



El Ecuador ha sido, es y será país amazónico

Memorando No. ITSA-EX -I-A- 2012-00576-O-MM  
Latacunga, 08 de octubre del 2012

**PARA:** ING. TRUJILLO JARAMILLO JOSÉ GUILLERMO  
DOCENTE ITSA

**ASUNTO:** Notificación Evaluaciones Ciclo Mar-Ago-2012  
Me permito comunicarle el resultado de las evaluaciones del desempeño Docente realizada por los señores estudiantes en el ciclo académico Marzo-Agosto-2012:

MATERIAS	NOTA INSTRUCTIVO/20	CUALIFICACIÓN
HIDRÁULICA Y NEUMÁTICA-DE AVIACIÓN	19,42	EXCELENTE

El ITSA en busca de la excelencia académica, anhela contar con docentes de calidad, que se superen constantemente, por lo que hace extensivo su reconocimiento y felicitación por sus calificaciones y anhelamos que en actual ciclo académico alcance la excelencia. Esta evaluación deberá tomarla, como retroalimentación para el proceso de enseñanza-aprendizaje, y encaminar a su mejoramiento.

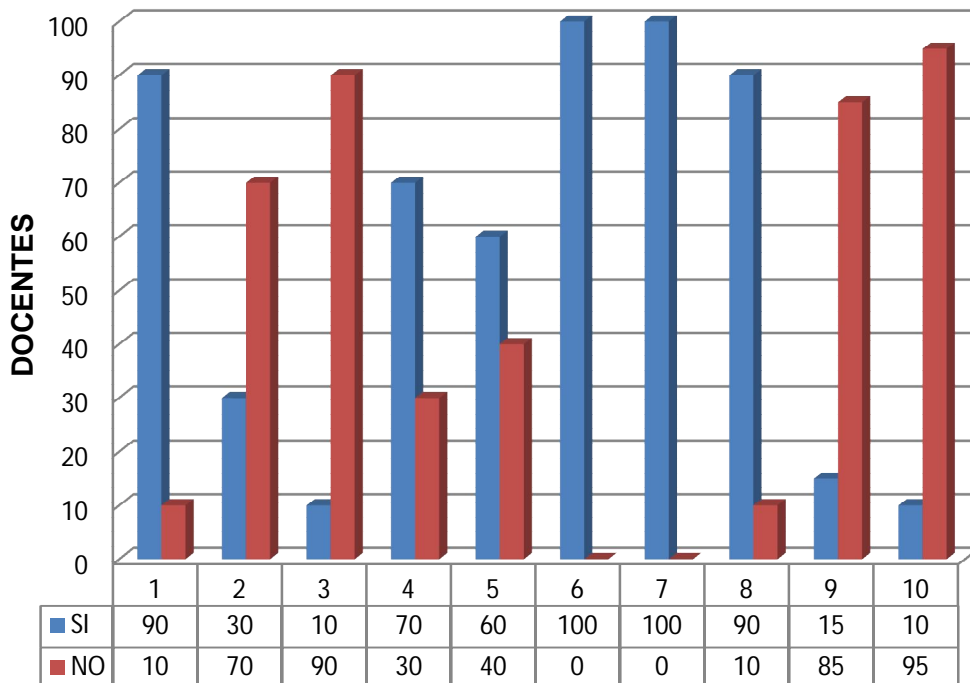


**Recibido:** *[Signature]*  
**Fecha:** 22-05-2012  
**Hora:** 09:00  
**Firma:** *[Signature]*

Calle Javier Espinosa 3-47 y Av. Amazonas, sector IAFAE  
Telf.: 032807430  
www.itsafee.edu.ec

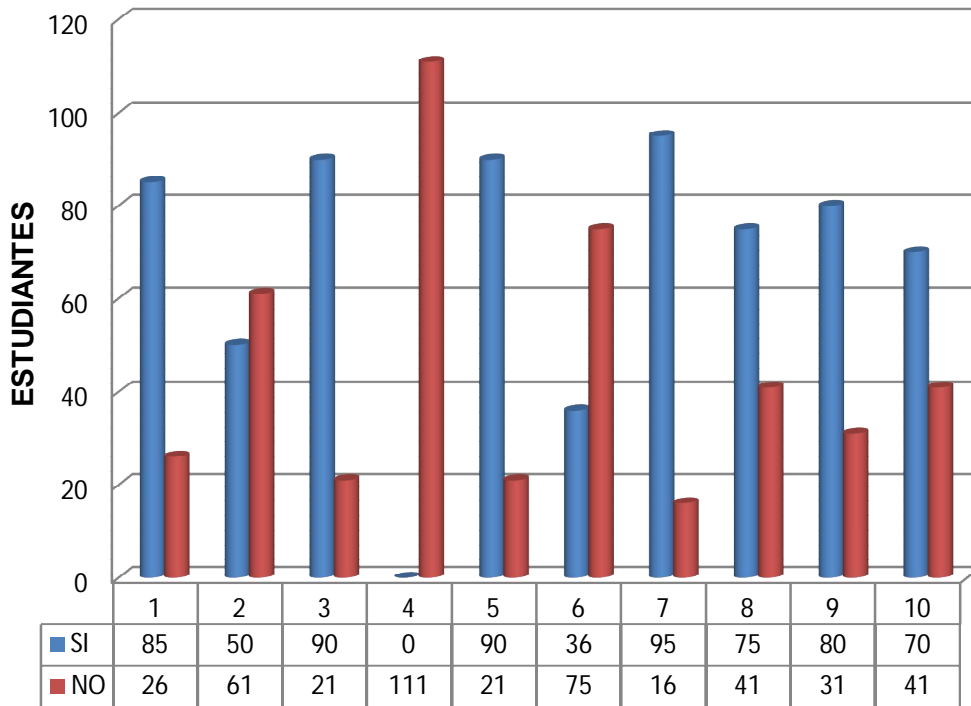


### RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES DEL ITSA



Fuente: Encuesta a docentes ITSA  
 Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)

### RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES ITSA



Fuente: Encuesta a estudiantes ITSA  
 Elaborado por: Dag Bassantes (investigador)