

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA**

TESIS DE GRADO

PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

MAGÍSTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

**CRITERIOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS
ESTUDIANTES CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE
LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

DIRECTOR: Msc. Luis Suárez Piñeiro

Autores

Dr. Hugo Alvarado Franco Lic. Gloria López Ochoa

Babahoyo

2004

A nuestras familias
Por su apoyo incondicional

Los autores

Prologo

El presente trabajo lo dedicamos a los maestros universitarios fundamentalmente de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo, por la oportunidad que nos dieron para la realización del mismo.

En el plan de desarrollo de las Universidades se establece que uno de los problemas fundamentales, que afectan a la Universidad ecuatoriana en general es el insuficiente nivel académico, medido en la escasa planificación macro y microcurricular, con inadecuada metodología de la enseñanza, la falta de un modelo pedagógico definido lo que es reconocido en la Universidad, Facultad y carrera a la que ya hemos señalado oportunamente.

Ponemos énfasis en que nuestro trabajo presenta una opción, de mirar mas allá, en lo que a calidad de la educación se refiere cuando comprendemos que es la evaluación el elemento fundamental del, proceso de aprendizaje y enseñanza y más aun cuando nos referimos a la evaluación docente en desempeños por loa alumnos, no se trata de una innovación sino de principios que se establecen en el proceso de desarrollo de aprendizajes académicos.

Como toda actividad humana nuestro trabajo es perfectible, mas aun que es el pionero en nuestra universidad y que desde ya sabemos los múltiples comentarios y críticas que recibirá, nos interesa conocer que pensamos ahí el derecho a la opinión y a la crítica sana y honesta que es lo que necesita nuestra Universidad para lograr metas superiores con visión de calidad en todos sus aspectos.

Los autores

Resumen

El trabajo fue realizado en la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo

El trabajo contiene conceptos, categorías de evaluación, proyecto de normativo de modelos de cuestionarios para evaluar por atributos, desempeños, sucintamente explica como proceder a su diseño, elaboración, ejecución y evaluación a docentes por parte de los alumnos, docentes y autoridades, muy útil y práctico en su aplicación para mejorar la calidad de la educación institucional en nuestro contexto universitario.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DESCRIPCIÓN	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN	1
2. CAMPO CONTEXTUAL Y PROBLEMÁTICO	2
3. OBJETIVOS	8
4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
5. JUSTIFICACIÓN	10
6. MARCO TEÓRICO	12
7. HIPÓTESIS	30
8. DISEÑO METODOLOGICO O METODOLOGÍA EMPLEADA	33
9. CONCLUSIONES	51
10. PROPUESTA ALTERNATIVA	52
11. RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	67

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de evaluación a docentes en la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo, no se la ha realizado en forma estructurada y sistemática con un respaldo legal normativo, como no se ha establecido un modelo fundamentado en un principio pedagógico definido, por lo que ha pasado a ser un tema polémico y prioritario de la política que se mantiene en nuestra Universidad. La necesidad del mejoramiento de la calidad de la enseñanza, ha generado una preocupación en diversos sectores universitarios. Las metas son desarrollar objetivos y competencias para crear indicadores de calidad y rendimiento de los profesores de la Carrera de Enfermería y por ende de la Facultad y de la Universidad toda, en función de los aportes metodológicos, pedagógicos, psicopedagógicos, curriculares y tecnológicos.

La competencia del profesor para y por el desafío educativo más profundo, es el fundamento o la base de la competencia necesaria para motivarnos. La formación del sujeto histórico innovador, competente, axiológico y capaz, dotado de calidad, calidad formal del contexto educativo universitario.

Nuestro trabajo presenta una serie de criterios, proponen fundamentar una evaluación docente; que partiendo desde la conceptualización de la evaluación, conociendo los diversos enfoques, hemos procedido a demostrado caminos que nos introducen a esta difícil temática con la presentación de un normativo y modelos de cuestionarios de evaluación a niveles diferentes de nuestra estructura, para ser insertada en la política académica de nuestra Universidad.

No es un trabajo acabado, es perfectible en todas sus partes; pero el aporte, es fundamental para lograr objetivos y metas reales de mejorar la calidad de la educación, abandonando los métodos caducos que tanto mal le hacen al desarrollo de una educación de calidad.

2. CAMPO CONTEXTUAL Y PROBLEMÁTICO

2.1. contexto Nacional, Provincial e Institucional

En la Provincia de Los Ríos, cantón Babahoyo, se encuentra ubicada La Universidad Técnica de Babahoyo; la misma que fue creada el 05 de Octubre de 1971 mediante Decreto ejecutivo N° 1508, el mismo que fue publicado en el Registro oficial N° 327 del año mencionado, regida por la Constitución por las leyes de universidades y escuelas politécnicas o CONESUP y demás leyes de la Republica del Ecuador.

Su estatuto fue aprobado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas CONUEP en sesión del 21 de Julio de 1983, así consta en la Secretaria general de la Universidad, en oficio N° 291 CONUEP del 09 de Agosto de 1983. la misma que esta inmersa en diversas interrogantes.

La dinámica constante de la Universidad y su carácter de desarrollo científico académico hace que este inmerso en variadas y numerosas interrogantes como

efecto de es dinamismo conceptual procedimental y científico que entre otras planteamos. ¿ Cómo trabajamos en la Universidad Técnica de Babahoyo con relación a los modelos pedagógicos y curriculares?, ¿ Cómo las facultades y escuelas de la Universidad Técnica de Babahoyo permiten la participación de sus diversos sectores académicos, estudiantes, autoridades y administrativos?.

Es notorio, en nuestra Universidad Técnica de Babahoyo ver que no se desarrolla el proceso interactivo entre docentes y estudiantes, en torno al papel que cumple o debería cumplir la institución en el proceso histórico social, en lo que concierne a la rendición de cuentas administrativas, financieras, económicas, políticas, culturales, pedagógicas y curriculares.

La Universidad Técnica de Babahoyo, surge en la esfera de la educación superior en la necesidad urgente de consolidar conceptos y practicas académicas curriculares diversas, en torno a la identidad y proyectos pedagógicos importantes que haya que impulsar o modernizar.

Como parte del contexto institucional y frente a la aguda crisis por la que atraviesa, nos preguntamos: ¿ Cómo y qué hacer para modernizar nuestra institución? .

La baja calidad académica, la necesidad de responder a las demandas educativas/ profesionales; necesidad de elevar los índices de eficiencia, eficacia y productividad, el fomento de la cultura, la calidad, la obligación de rendición de

cuentas que tiene que hacerse, etc. Hace que los sujetos sociales se muevan con relación a la Universidad de Babahoyo, promuevan el debate científico en torno a la calidad de la educación, a veces utilizando el dialogo, otra la fuerza, como una manifestación de lucha de clases instaurada en todos los estamentos de desarrollo social y cultural de nuestro país.

El contexto institucional de la Universidad Técnica de Babahoyo y su proyección multidireccional, entre los cuales mencionaremos: La vinculación directa a la esfera de la economía determinada por el desarrollo de las fuerzas productivas las mismas que determinan la calidad educativa que debe, cuya expectativa es la de formación de profesionales idóneos en este caso de enfermeras uq tengan actitudes técnicas, científicas, humanísticas y holísticas que pueden ser protagonistas de cambios en mejorar la calidad de vida de nuestro ciudadanos.

La Universidad Técnica de Babahoyo crea la Carrera de Enfermería en 1992, dependiendo en sus inicios tanto administrativa como académicamente del Centro De Escuelas Profesionales y Tecnologías (CEPIT) y que estuvo coordinada por la Licenciada Sonia Gómez de Chan.

Se considero necesario y prioritario que la practica de enfermería, sea orientada hacia la comunidad y se centre en las necesidades del sector, los problemas de la salud y los problemas comunitarios. Pero fundamentada en la formación de profesionales de la salud, con alto grado de desarrollo científico, técnico

formación en valores y humanitarios; capaces de conocer y solucionar los problemas de higiene y salud de nuestro pueblo.

En Junio del año de su creación, se realiza el curso preuniversitario respectivo al que asisten ciento sesenta aspirantes y cuya duración fue de tres meses; en el mes de septiembre con asesoramiento de la Universidad Católica de Guayaquil inicia las actividades académicas, designándose como Directora a la Licenciada Reyna Tumbaco y luego a la licenciada Alicia Calderón quien continua hasta la actualidad.

2.2. Situación Problemática

Cada vez con mas frecuencia, los distintos sectores sociales plantean la necesidad de mejorar cualitativamente el trabajo universitario como de todo el sistema educativo del país en general, en la perspectiva de que la educación contribuya efectivamente al desarrollo auto sustentable del Ecuador, con el propósito de demostrar la eficiencia, eficacia y efectividad de las funciones, de los procesos, productos y actividades de la calidad educativa.

En el desarrollo de las universidades se establece que uno de los problemas fundamentales que afectan a la universidad ecuatoriana, es en general, su insuficiente nivel académico; medido en la escasa planificación macro y microcurricular; inadecuados métodos de aprendizaje y se reconoce que la Universidad Técnica de Babahoyo y muy particularmente la Carrera de

Enfermería carece de un modelo pedagógico universitario que sistematice y oriente la actividad académica con relación al diseño, ejecución y evaluación del desempeño docente.

La problemática la sustentamos, en el análisis de la formación del profesor y sus competencias, como protagonistas del proceso de investigación evaluativa en el desempeño del docente.

Nuestro trabajo presenta un análisis reflexivo, sobre las características que sustentan el correcto perfil del docente en sus actividades y desempeño profesionales, establece los perfiles de competencia del profesor docente, investigador y gestor administrativo de la institución, con sus peculiaridades y consideración al perfil de cada categoría ya expuestas.

La concepción equilátera, preconiza la figura del profesor, como un explorador sobre el significado y los valores de sus actividades, en su desempeño docente; como un individuo inmerso en el contexto académico universitario. La comprensión de la realidad del entorno del trabajo, vinculada a los problemas sociales, la influencia ideológica de la propia universidad con sus cambios y transformaciones en vigencia. Creemos que serán la sustentación de los tres vértices; los mismos que están basados en los que conceptuamos como soporte eficiente, para develar el modelo perfeccionista del profesor comprendido en la realidad social, como competencia técnica.

2.3. Problema de la Investigación

En la carrera de enfermería la evaluación a docentes y en la Universidad de Babahoyo y generalmente no constituye una práctica sistemática de investigación y conocimiento hasta donde se logra los objetivos o alcances que tienen las competencias tanto profesionales como en el desarrollo de la psicopedagogía en las practicas pedagógicas, por eso nos preguntamos siempre ¿quien evalúa al docente?, ¿Por qué no se evalúa al docente?, ¿Se encuentra normada la evaluación a docentes?, esta y muchas preguntas más nos darían un sinnúmero de alternativas para investigar, pero hemos creído necesario ir mas allá de establecer preguntas, las mismas que en vez de resolver la problemática, caotizan la situación problemática, por lo que creímos conveniente plantearnos el siguiente problema.

¿Cómo evaluar el desempeño profesional de los docentes por los estudiantes, para mejorar su práctica pedagógica en la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo?

2.4. Problemas derivados

¿Las actividades docentes son coherentes con los principios y valores proclamados en los objetivos de la formación de enfermeras en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo?

¿ La calidad de la enseñanza en la Carrera de enfermería estará garantizada por los principios de competencia y dedicación del profesorado, participación del alumnado y eficacia de los servicios?.

¿ La responsabilidad de las actividades docentes en la Carrera de Enfermería corresponde, en su ámbito a los profesores que tengan reconocida plena capacidad docente en los términos de competencia pedagógica?.

¿ Por qué nos se evalúa el desempeño docente en la Carrera de Enfermería del Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo?.

3. OBJETIVOS

3.1. General

Elaborar una propuesta para evaluar el desempeño profesional de los docentes por los estudiantes en la Carrera de Enfermería de la Facultad de las Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.

3.2. Específicas

- Conceptuar que es evaluación de desempeño profesional docente.
- Investigar los modelos de evaluación a docente.
- Elaborar una propuesta de evaluación de docentes por alumnos.

4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Temporal

Agosto 2003 a Enero 2004

4.2. Espacial.

Institución: Universidad Técnica de Babahoyo.

Facultad: de Ciencias de la Salud.

Carrera : Enfermería.

Ciudad: Babahoyo.

Provincia: De los Ríos.

4.3. Unidades de observación

3.3.1. Autoridades:

3.3.1.1. Decano.

3.3.1.2. Subdecano.

3.3.2. Directivos:

3.3.2.1. Directora de la carrera.

3.3.2.2. Subdirectora.

3.3.3. Docentes: diez (10).

3.3.4. Estudiantes: treinta (20)

5. JUSTIFICACIÓN

La evaluación del docente es uno de los temas más importante y fundamental en el desarrollo académico de la Universidad ecuatoriana y muy particularmente de la Universidad Técnica de Babahoyo y de la Carrera de Enfermería a al que se refiere nuestro trabajo.

Reconocemos que es problema polémico y prioritario el proceso de evaluación a docentes universitarios, primeramente por la metodología que se aplica ya que no se cualifica sino se cuantifica, por lo tanto se emite un solo criterio como formalismo o formulismo; esta es la razón por la que nos hemos comprometido en investigar alternativas normativa, aplicación y evaluación de la evaluación a docentes, no pretendemos ser solución, solamente queremos aportar con criterios apegados a la ciencia psicopedagógica y curricular, con la finalidad de ejercer esta actividad en función de la calidad de la educación que se imparte en la carrera de Enfermería de nuestra Universidad.

La competencia del profesor, pasa por el desafío educativo más profundo, la misma que nos ha dado la oportunidad de fundamentarnos en la competencia de motivarnos en la creatividad de este sustento pedagógico. La formación del sujeto histórico, innovador y capaz dotado de calidad formal y política y que se fundamente en "Saber pensar, aprender a aprender, hacer, saber ser y saber estar". De lo expuesto reconocemos, que contribuye al mejoramiento de la prestación del servicio educativo a los estudiantes de la carrera de enfermería; creemos además que es necesario desarrollar una evaluación a docentes considerando lo contextual, en lo sociocultural, educativo, investigativo y profesional, respetuosa de la acción educativa desarrollada por los profesores y que contribuya a su cualificación profesional reconociendo la complejidad del acto educativo. Por lo tanto ser competente no significa ser hábil para competir sino para participar, colaborar, construir, convivir entre otros; saber que es lo que necesita el conocimiento como desarrollarlo mediante un proceso educativo que nos conlleve a nuestra realización personal para beneficio de la sociedad y contexto donde desarrollamos nuestra acción.

Nuestra investigación estratégica diagnóstica de la investigación propuesta, nos informa que en la carrera de enfermería no se evalúa a docentes, por lo tanto nuestro trabajo se justifica primeramente por lo expuesto en las líneas anteriores y segundo por que se hace necesario integrarnos al Estándar Internacional de educación académica superior a fin de mejorar y actualizar la educación en calidad.

6. MARCO TEÓRICO

“En el transcurso de los últimos años. Las cuestiones relativas a la evaluación han adquirido un protagonismo creciente hasta convertirse en uno de los focos prioritarios de la atención de los análisis, las reflexiones y los debates pedagógicos y psicopedagógicos”. César Coll (1995).

6.1. Evaluación

Tyler (1942), Propuso el modelo de evaluación por objetivos, en donde la evaluación vendría a “consistir en una constante comparación de los resultados del aprendizaje de los alumnos con los objetivos previamente determinados en la programación de la enseñanza”. Tyler contemplaba que la evaluación se extendiera al proceso de aprendizaje y al currículo, no solo a los resultados, sin embargo en la práctica sólo se utilizó para comparar resultados con los objetivos y de estos con aquellos aprendizajes de los alumnos mas fácilmente constatables.

Croonbach (1973), reacciona contra este modelo y propone como alternativa una evaluación que se oriente fundamentalmente y a comunicarla a quienes han de tomar decisiones sobre la enseñanza.

Scriven M. (1972), propone que la evaluación tenga como objetivo la estimación del valor de la enseñanza y desvía la atención de la evaluación de los resultados a otras funciones, diferenciando entre evaluación formativa de la sumativa, la primera constituye una estimación del proceso de enseñanza y permite intervenir para perfeccionarlo antes de que concluya su desarrollo. La sumativa se centra en el estudio de los resultados previstos o no en los objetivos.

Stufflebeam (1971), afirma “ que el objetivo fundamental de la evaluación es el perfeccionamiento de la enseñanza”. Se comienza con proceso de identificación de necesidades y a partir de aquí se procede a la elaboración de programas de evaluación que se centran básicamente en el proceso y no directamente en los resultados.

Parlett y Hamilton (1972) son los autores del llamado modelo de “ evaluación iluminativa”, el cual se identifica con un paradigma de investigación antropológica opuesto al tradicional, según este modelo la evaluación no solamente abarca los resultados de la enseñanza sino a esta en su totalidad, frente a la utilización de técnicas sociométricas, recomienda el uso de la observación para la recogida de datos y considera también al contexto en el que tiene lugar la enseñanza como un elemento importante que debe ser objeto de la evaluación.

Stake (1975), Propone un método de evaluación pluralista, flexible, interactiva, holística orientada hacia el servicio. En este modelo se considera, además de los resultados, antecedentes procesos, normas, y juicios y debe estar al servicio de los implicados en la educación.

Eisner E. (1979), considera que la evaluación es una actividad eminentemente artística, realizada por un experto, el profesor, que respeta el desarrollo natural de la enseñanza y profundiza en el conocimiento de las características de la situación específica en que se encuentra. Para Eisner la evaluación consiste en tres tareas: descripción, interpretación y valoración.

El modelo de evaluación que consideramos en nuestra propuesta se deriva en gran parte de estos modelos innovadores desarrollados en los últimos años y se sustenta en las bases epistemológicas diferentes a los enfoques cuantitativos, razón por la cual se denomina a nuestra propuesta como evaluación cualitativa. Para Escudero y Muñoz (1978) las características más sobresalientes de este nuevo modelo de evaluación son las siguientes:

- La realidad social aparece como una realidad cambiante y dinámica.
- El individuo es un agente activo que construye y da sentido a la realidad.
- El programa educativo no es un producto considerado al margen del contexto y de los sujetos que lo desarrollan.

- El evaluador a de poseer marcos de referencia teóricos y posibilitar que la teoría surja de los propios datos.
- La metodología debe ser ecléctica y adaptada al medio educativo.
- Pretende una comprensión holística de los fenómenos, situaciones y hechos.
- Se centra fundamentalmente en el uso de la lógica inductiva.

Los aspectos enunciados dentro de una teoría investigativa subyacen a una serie de modelos de evaluación no centrados en la mediación de resultados terminales e implica un proceso de evaluación que es externa a personas, funciones y contextos organizativos dando lugar a una mejora cualitativa de la educación.

6.1.1. Conceptualización

Lizcano Carmen (1997), “Es un proceso aplicable a todos los campos de la actividad humana; Por esto, el mismo término ha sido empleado bajo distintos significados; la evaluación aplicada de múltiples maneras de acuerdo con aquellos”.

En educación conceptuamos a lo expresado Hilda Taba como:

“Un proceso que intenta cambiar la conducta de los estudiantes□8 estos cambios constituyen objetivos de la educación. Si bien estos cambios incluyen el dominio del contenido *saber qué* y cuando este dominio se logra en conexión con alguna materia, ellos también incluyen las reacciones de los

estudiantes con respecto a este contenido, tales como las formas de pensamiento o la capacidad de *saber como*".

Aquí Taba considera la evaluación como: "el proceso de determinar en qué consisten los cambios de conducta de los educandos y de estimularlos en relación con los valores representados en los objetivos para descubrir hasta qué punto se logra los objetivos de la educación, dado que la conducta humana multidimensional, los objetivos también los son"

Bloom, Hastings y Madaus, corroboran este concepto, quienes conciben la educación como proceso, a través del cual se produce cambios en quien aprende. Por tanto describen a la evaluación como: "reunión sistemática de evidencias a fin de determinar si en realidad se produce ciertos cambios en los alumnos y establecer también el grado del cambio en cada estudiante".

6.1.2. Enfoques de la evaluación.

6.1.2.1. Enfoques clásicos

Surgieron al interior de la evaluación cuantitativa centrada fundamentalmente en el docente.

- Evaluación como juicio de valor: Consiste en una emisión de un juicio de valor a cargo de especialistas y/o expertos sobre la base de recopilación de información.
- Evaluación como sinónimo de medición: Consiste en la obtención de resultados cuantitativos, aplicando instrumentos de medición. De este modo la evaluación se convierte en una técnica de elaboración de instrumentos e interpretación de los resultados.
- Evaluación con determinación de congruencia entre logros y objetivos: Consiste en confrontar y valorar los objetivos educacionales previstos con los logros o resultados obtenidos por el educando. Sus fundamentos teóricos hay que buscarlos, sobre todo en la Psicología educativa.
- Evaluación como *suministro de información* para toma de decisiones: Consiste en obtener información útil sobre cada uno de los elementos del sistema educativo y presentarla en forma sistemática a la persona o personas en cuyas manos está el tomar decisiones sobre cualquiera de los elementos del sistema.

6.1.3. Nuevos enfoques evaluativos

En el modelo de evaluación cualitativa se han desarrollado a su interior diferentes enfoques, entre los que contamos:

6.1.3.1. Modelo de evaluaciones basados en la negociación

- **Aspectos conceptuales:** Evaluación es un proceso dinámico de numerosas complejas programaciones entre alumnos (participantes) y sus respectivos docentes (audiencias). Es tarea del docente organizar las opiniones, recoger datos, sugerencias y alternativas, promover el contraste de pareceres y la proliferación de análisis y cambios.
- Submodelos:
 - * Evaluación iluminativa: Consiste en la descripción analítica e interpretativa del proyecto educativo de aula, y educativo en acción de los participantes a través de las observaciones y entrevistas. En este modelo se separa al componente descriptivo del componente valorativo.
 - * Evaluación de *estudios de casos*:

El uso de informes escritos, que describen una situación que al grupo analiza y de la cual se obtiene los aprendizajes. Puede basarse en hechos reales o puede ser una ficción. Y puede ser:

Evaluación *respondiente o sensitiva*: Descripción o narración de la situación de los hechos, sujetos o procesos motivo de la evaluación a cargo de diversos observadores, otro grupo de participantes conocen opinan y critican descripciones ofrecidas y elaboran un informe.

Evaluación democrática: Autoobservación, descripción, formulación de opiniones e interpretación de las características de participación y de los aprendizajes obtenidos por los propios alumnos quienes viven las experiencias.

- **Enfoque constructivista:** Es un movimiento pedagógico contemporáneo, un enfoque, una perspectiva opuesto al aprendizaje tradicional receptivo y pasivo, que sirve de soporte teórico al Currículo por competencias. Considera que todo aprendizaje es un proceso activo, donde el educando elabora y construye sus propios conocimientos a partir de sus saberes o experiencias pasadas. Integra un conjunto de:

1. Teorías psicológicas:

Psicología genética de Jean Piaget.

Teoría psicosocial de Vigotski.

Teoría de los aprendizajes significativos de Ausubel.

Teoría del aprendizaje por descubrimiento de Bruner.

2. Teorías pedagógicas: basadas en opiniones de:

Juan Jacobo Rousseau.

Enrique Pestalozzi.

Jhon Dewey.

Maria Montessori.

Ovidio Decroly, entre otros.

6.1.4. Ámbitos de la evaluación educativa.

6.1.4.1. Aspectos conceptuales

Guardando lo histórico y la unidad de los diversos enfoques evaluativos, podemos definir a la evaluación educativa como un: “Proceso social de obtención de información relacionado con la educación. Con el fin de formular juicios valorativos y tomar decisiones para su mejoramiento permanente. La evaluación educacional es un proceso que consiste en obtener información, esta debe ser usada para elaborar juicios de valor y con base a estos juicios de valor tomar decisiones”.

6.1.4.2. Todos los componentes del sistema educativo

A. Evaluación al nivel de los sujetos de la educación:

Educando.

Educador.

Personal directivo.

Padre de familia y/o contexto.

Comunidad universitaria.

B. Evaluación al nivel de administración educativa:

Universidad.

Facultad.

Postgrado.

Escuela.

Carrera.

- Estructura administrativa

- Estructura organizacional.
- Estructura financiera.
- Estructura funcional.
- Evaluación a *escala curricular*.
- Procesos del *Curriculo*.
- Evaluación en el ámbito de la dimensión política e ideológica.

6.2. Profesionalización docente y aseguramiento de la calidad de la educación

6.2.1. Modelos de evaluación docente

Establecida la tipología de la evaluación a docentes, la consideramos desde los criterios de:

6.2.1.1. Según el momento de se evalúa al docente:

- **Inicial o diagnóstica:** Es el análisis y valoración de la situación o estado que presenta el docente, antes de iniciar la acción académica o pedagógica. Para determinar la situación que presenta en un determinado momento.
- **Evaluación de seguimiento o proceso:** Es el análisis o la valoración continua que se le realiza al docente de las acciones o práctica educativa que el realiza o efectúa.
- **Evaluación final o de confirmación:** Análisis y valoración que se realiza al docente al terminar un proceso concreto y específico de aprendizaje.

6.2.1.2. Según su finalidad o funcionalidad:

- **Evaluación formativa:** Es la parte circunstancial del proceso educativo, Este proceso es permanente. Valora el proceso de aprendizaje y su producto final. El interés se centra en el análisis y valoración para reconocer los aprendizajes de los alumnos y para promover en el desarrollo de sus capacidades y competencias.
- **Evaluación sumativa o de resultados:** Es una evaluación fundamentalmente *estimativa de la consecución de las competencias*, esta se acerca mas a la evaluación a docentes ye que engloba Los desempeños y los atributos profesionales y académicos del profesor universitario.

6.2.1.3. Según los responsables de la evaluación:

- **Autoevaluación:** Es la valoración y responsabilidad que *el docente asume sobre sus propios desempeños y atributos.*
- **Coevaluación:** Evaluación realizada entre *pares o en grupos.*
- **Heteroevaluación:** Es la que realizan *los agentes externos y/o diferentes a los docentes*, otros miembros de la Universidad, facultad o carrera y pueden ser:

Autoridades.

Directivos.

Docentes.

Estudiantes.

Otros.

6.2.1.4. Según las bases de comparación o según las formas de interpretar los resultados:

- **Evaluación por normas:** Los resultados se interpretan comparando el rendimiento de cada uno de los docentes. Consiste en comparar resultados, ya no tiene vigencia.
- **Evaluación por criterios:** Consiste en el análisis y valoración del desempeño y /o rendimiento del docente comparando con ciertos criterios diseñados previamente o parámetros de referencia, constituidos por lo que debe saber hacer el docente, saber ser, y saber crear, lo que se conoce como dominio total de las actividades conceptuales, procedimentales y actitudinales.

6.3. Estrategias para evaluar al docente por los alumnos

6.3.1. Variables del alumno

Los alumnos constituyen la variable interviniente en el proceso de evaluación al docente, por lo que el perfil del alumno debe estar fundamentada en valores para que el nivel de credibilidad y aceptación sea unidireccional hacia la toma de decisiones en este aspecto propuesto.

Los alumnos que se elijan para este proceso deberán tener las siguientes cualidades

o **PERFIL IDEAL DEL ESTUDIANTE:**

- **Humanista:**

Culto,

Sensible,

Comprensivo,

Consciente,

Generoso,

Inteligente,

Noble, y

Honesto.

- **Científico:**

Analítico,

Sistemático,

Crítico,

Creativo,

Objetivo,

Práctico,

Reflexivo, y

Experto.

- **Social:**

Comunicativo,

Solidario,

Responsable,
Orientador,
Decidido,
Participativo,
Dinámico,
Integrador, y
Promotor.

- **Ético:**

Libre,
Veraz,
Justo,
Realista,
Humano,
Estético, y
Bueno.

- **Funciones:**

Diseña,
Aporta,
Produce,
Aplica,
Investiga,
Opera,
Supervisa,
Planifica,

Ejecuta,
Evalúa, e
Interactúa

6.3.2. Características del curso.

En la evaluación a docentes deben tenerse muy en cuenta las características del curso o programa en el cual desarrolla sus actividades, esto es considerar los valores que aplica, los conocimientos impartidos, la honestidad, la responsabilidad, puntualidad, creatividad entre otros

6.3.3. Características del maestro.

Se considera la aptitud como la actitud personal del docente, la aplicabilidad de metodologías, modelos, conocimiento científico de la asignatura, presentación personal, tanto, en lo físico, Psíquico, etiqueta personal y social deben ser demostradores de características personales inconfundible con apego siempre a las normas de moral y urbanidad

6.4. Validez y confiabilidad de la evaluación de los docentes por los alumnos

La validez y confiabilidad, estarán determinada por la calidad de la estructuración de los instrumentos a aplicar en la evaluación, estrategias de aplicabilidad, análisis ante y post aplicación. Seriedad, honradez y seguridad en la aplicación, como

también en el manejo de la información obtenida, seguridad ante todo, compréndase el grado de fidelidad que debe tenerse a la evaluación docente. Hay muchos riesgos Psicosociales, culturales, políticos y profesionales en el contexto universitario.

6.4.1. Evaluación retrospectiva.

Tiene mucha relevancia y significatividad hacer una evaluación retrospectiva a fin de proyectar una imagen de reconocimiento a las labores ex ante del docente en la actividad académica desempeñada con anterioridad a la actual. Podremos contar con información del docente en los campos de: Conocimientos científicos y específicos del docente; las habilidades y destrezas típicas de la la profesión del docente, las actitudes y aptitudes necesarias del profesional; conocimientos humanísticos e instrumentales necesarios para la profesión, sus conceptos de cambios críticos a la sociedad, sean estos políticos, sociales, económicos, de salud, ambientales entre otros; su tendencia e innovaciones profesionales docentes, valores humanos y profesionales.

6.4.2. Evaluación por los exalumnos

Los valores de las competencias docentes se desarrollan, cuando hay reconocimiento por parte de quienes gozaron el privilegio de ser o haber sido sus discípulos, justamente son ellos quienes pueden opinar sobre la calidad de docente tuvieron en cuanto a competencias y atributos profesionales de docentes

cualificados y calificados como tales. Son ellos quienes deben opinar sobre la clase de profesionales que los realizaron y comentar sobre otros profesionales del área, de los planes de desarrollo institucional, planes de desarrollo científico social del docente, de los recursos potenciales que contaron.

6.4.3. Evaluación en clase o microenseñanza.

En la evaluación a docentes es fundamental promover este tipo de encuentros, en donde el docente debe sustentar una micro clase en donde ponga en juego toda esa gama de proceso y procedimientos técnicos y metodológicos del quehacer docente, que se conjugue con sus características axiológicas, conceptuales, procedimentales y fundamentalmente actitudinales.

5.5. Procedimientos y estrategias para la evaluación de los docentes

Todo debe estar normado en función de un marco legal. Conceptual, Procedimental y Actitudinal; proceder en estas circunstancias garantiza el proceso evaluativo docente y debe estar estratégicamente concebido y la logística que se imprima dará relevancia y bienestar a quienes se sometan a esta actividad, que pase de ser informal a algo profesional y de rutina con actividades que induzcan a necesarios y procesales, independiente de intervencionismo inocuos e irreales, que sean de reflexión y comprensión de sus efectos en la realización personal del docente.

6.5.1. El instrumento en la evaluación de los docentes

Lo constituyen los normativos, la programación institucional de evaluación a docentes, los cuestionarios de aplicación individual, los instrumentos a utilizarse deben ser planeados convenientemente de acuerdo con las técnicas establecidas para el efecto y que estén confeccionados considerando los estándares internacionales de acuerdo a norma ISO, pero es más aconsejable que sea otra institución y otros elementos sociales quienes evalúen a los docentes de una institución y que no haya compromisos previos o que sean manipulados de acuerdo a ciertos intereses.

6.5.2. Evaluación comprensiva

Partiendo de que la evaluación no es una sanción o castigo, es una realización profesional en donde se afina la realidad de nuestras competencias, de nuestra razón de sé y que nos sirva para crecer personal y profesionalmente. Por lo tanto debe ser comprensiva, tanto individual como colectivamente, debemos despojarnos de los prejuicios y avanzar hacia una consideración general de saber que somos, que debe retroalimentar, que debemos cambiar, en el ser humano todo es perfectible.

6.6. Normatividad de la evaluación a docentes

Toda actividad profesional debe ser normada, con la finalidad de que todos los que intervienen en procesos, instituciones, programas deben saber que hacen, para que hagan y a quien tienen que rendir cuentas, es profesionalidad, por lo tanto la evaluación a docentes debe ser y estar normada, a fin de que sus resultados sean considerados como elementos de desarrollo personal, social y por lo tanto institucional en este caso de Carrera de Enfermería en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.

7. HIPÓTESIS GENERAL

7.1. Hipótesis general

En la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo no se realiza la evaluación a docentes.

7.2. hipótesis particulares

- Se desconoce la calidad de desempeños del docente en Carrera de Enfermería de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad técnica de Babahoyo.
- No esta regulado no normado la aplicación de la evaluación a docentes en la Carrera de Enfermería de la facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Técnica de Babahoyo.
- Con la aplicación de la evaluación a los desempeños docentes en la Carrera de Enfermería de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de

Babahoyo cambiará la rutina e improvisación pedagógica y mejorará la calidad educativa que en ella se imparte.

7.3. Variables

Independiente: Evaluación a docentes

Dependiente: Carrera de enfermería

7.4. Operacionalización de la hipótesis

CONCEPTOS	CATEGORÍAS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE
En la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo no se realiza la evaluación a docentes.	Evaluación. Evaluación a docentes. Carrera de Enfermería.	Independiente: Evaluación a docentes Dependiente: Carrera de enfermería	Programa de evaluación docente. Normativos de la Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de ciencias de la salud y de la carrera de Enfermería.	Evaluación. Conceptualización. Enfoques de la evaluación. Ámbitos de la evaluación. Profesionalización docente y calidad de la educación Estrategias para la evaluación docente. Variable alumno. Perfil ideal del evaluador

<input type="checkbox"/> Se desconoce la calidad de desempeños del docente en Carrera de Enfermería de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad técnica de Babahoyo.	Calidad. Desempeño docente.	Independiente: Calidad de desempeños Dependiente: Carrera de enfermería	Evaluación a docentes. Planificación curricular. Desarrollo curricular. Evaluación de desempeños a docentes.	Características del curso. Desempeños. Carrera de enfermería. Encuestas. Cuestionario. Normativo Modelos de cuestionarios.
<input type="checkbox"/> No esta regulado no normado la aplicación de la evaluación a docentes en la Carrera de Enfermería de la facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Técnica de Babahoyo.	Normativo. Evaluación a docentes.	Independiente: No hay normativos para aplicar evaluación a docentes Dependiente: Carrera de enfermería	Normativo interno de la carrera de Enfermería. Evaluación a docentes.	Marco legal Universitario, de Facultad y de carrera.
<input type="checkbox"/> Con la aplicación de la evaluación a los desempeños docentes en la Carrera de Enfermería de la facultad de Ciencias de la Salud de la	Evaluación de desempeños.	Independiente: Evaluación a docentes Dependiente: Carrera de enfermería	Evaluación. Clases de evaluación. Evaluación por desempeños docentes por los alumnos de la	Aplicación de encuestas a directivos, docentes, autoridades y estudiantes. Resultados.

<p>Universidad Técnica de Babahoyo</p> <p>cambiará la rutina e improvisación pedagógica y mejoría la calidad educativa que en ella se imparte.</p>	<p>Rutina</p> <p>Improvisación pedagógica.</p> <p>Calidad educativa</p>		<p>carrera de Enfermería</p>	<p>Informe parcial de encuestas</p> <p>. informe de trabajo de investigación</p>
--	---	--	------------------------------	--

8. DISEÑO METODOLOGICO

8.1. Metodología

La investigación que hemos llevado a cabo en la Carrera de Enfermería de la Escuela de salud pública de la Universidad Técnica de Babahoyo y hablando ya de la recopilación de la información utilizamos el método analítico descriptivo como instrumento específico y guía de nuestra metodología.

Conjuntamente con los métodos anteriormente citados también se utilizó el método hermenéutico ya que con su asistencia procedimos a la interpretación de la bibliografía básica y especializada, como también la interpretación de normativos y marcos legales de la Carrera de Enfermería, por el volumen de la información encontrada hemos procedido a la descripción analítica y sintética de la misma a fin de prever la teoría necesaria para fundamentar nuestro cometido.

Con la metodología utilizada también utilizamos técnicas e instrumentos que los describimos de la siguiente manera: La encuesta como técnica nos facilitó la recolección de información en los niveles propuestos como son los directivos, las

autoridades, los docentes y los estudiantes, para lo cual se elaboró los cuestionarios respectivos. La técnica del muestreo y el universo en otros casos nos permitieron recolectar información mediante la aplicación de los respectivos cuestionarios elaborados previamente para el efecto.

Con la recolección de la información, procedimos depurarla, criticarla y analizar su consistencia como también a la codificación respectiva y luego al procesamiento estadístico, como es tabularla y a la representación estadística en lo que a graficación de la hipótesis planteadas, luego interpretamos los resultados que se los agrupo de acuerdo con el posicionamiento de las variables en estudio o análisis las misma que nos condujeron al verificación de la hipótesis que enmarcaron en las hipótesis específicas establecidas de acuerdo con sus indicadores; se estableció la relación causa-efecto, comprobándose que las hipótesis planteadas tienen validez o son verdaderas por lo que recurren a la solución del problema planteado en nuestra investigación.

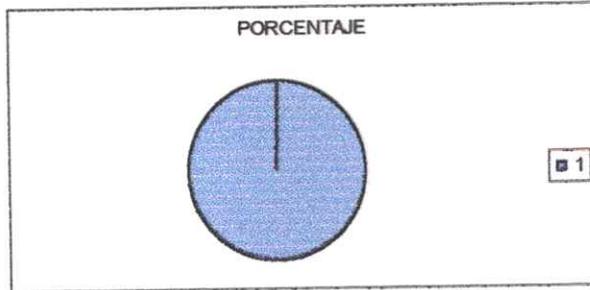
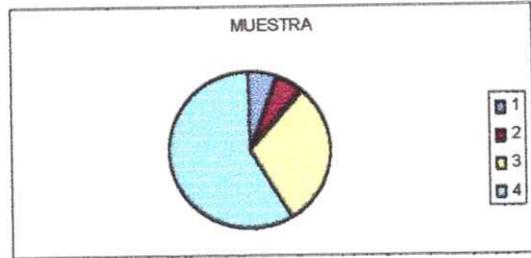
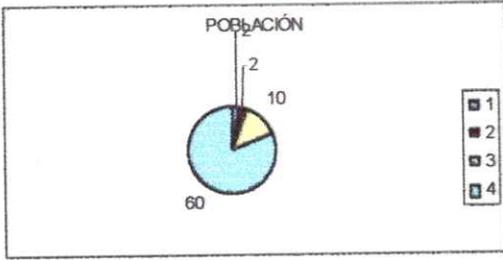
Verificadas las hipótesis procedimos a estructurar las conclusiones, que en todo caso son síntesis del proceso investigativo participativo a que nos sometimos en nuestro trabajo y que nos abrió paso para elaborar nuestra propuesta, que es lo que fundamentalmente se logro de nuestro trabajo de tesis con el direccionamiento que se merece en la evaluación a docentes en la Carrera de Enfermería de la faculta de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo, el mismo que concluye con la redacción del informe para el trámite administrativo respectivo.

8.2. Resultados

De acuerdo con lo propuesto trabajamos con el universo de autoridades, directivos y docentes como con la muestra de estudiantes del 30% que corresponde a la Carrera de Enfermería de la Escuela de Salud Pública de la Universidad Técnica de Babahoyo y que lo presentamos así:

SECTORES	POBLACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Autoridades	02	02	100%
Directivos	02	02	100%
Docentes	10	10	100%
Estudiantes	60	20	30%

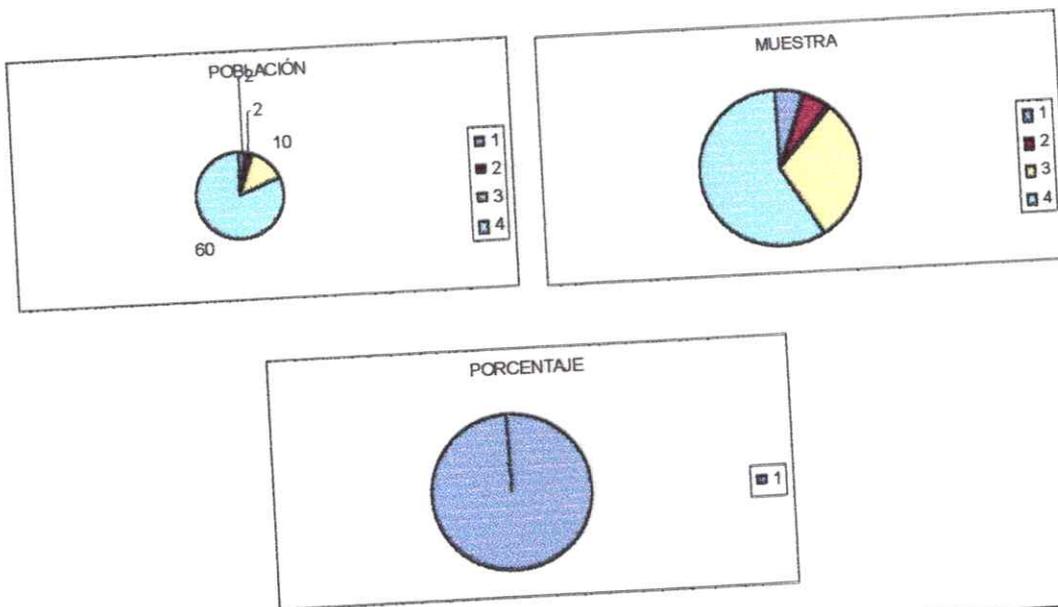
GRÁFICOS



8.3. Resultados obtenidos

8.3.1. Presentación de datos generales

SECTORES	POBLACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Autoridades	02	02	100%
Directivos	02	02	100%
Docentes	10	10	100%
Estudiantes	60	20	30%



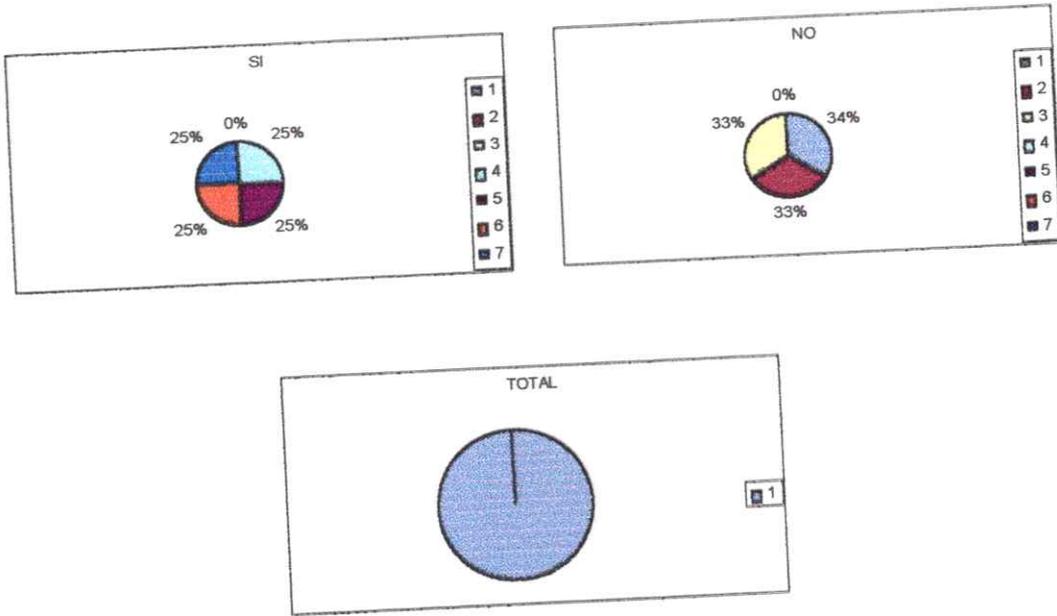
Ya manifestamos anteriormente como establecimos la población a manejarse; los resultados de la muestra establecida y de los universos ya enunciados obtuvimos el siguiente:

AUTORIDADES

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
1. ¿ Se elabora programas de evaluación a docentes?			02	100%	100%
2. ¿ Quién ejecuta la evaluación docente?			02	100%	100%
3. ¿ Por qué no se evalúa a los docentes?			02	100%	100%
4. ¿ Le interesaría que se evalué a los docentes?	02	100%			100%
5. ¿ Que aspectos consideraría usted en la evaluación a docentes?					
Por atributos					

Por adscripción a la UTB	<input type="radio"/>				
Por desempeños	<input checked="" type="radio"/>	02	100%		100%
6. ¿ Le interesaría contar con un normativo de evaluación a docentes?		02	100%		100%
7. ¿ Le interesaría contar con un modelo de evaluación a docentes?		02	100%		100%

GRÁFICOS



EXPLICACIÓN:

De la encuesta aplicada a las autoridades de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo, luego del análisis e interpretación de datos obtenidos de la aplicación, se deduce:

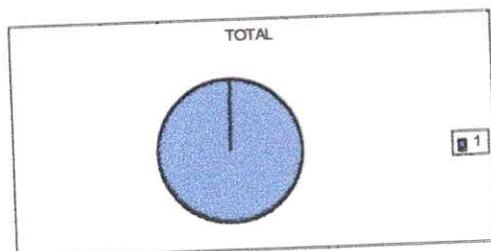
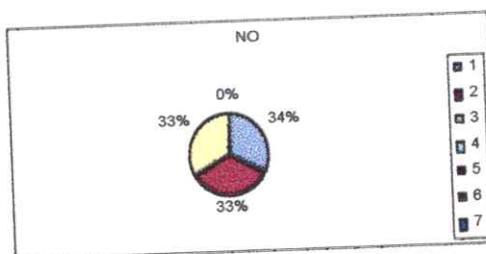
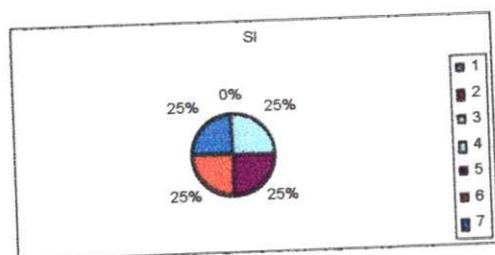
1. No se elabora programa alguno para evaluar a los docentes de la Carrera.
2. Al no existir programa no se ejecuta la evaluación al docente de la Carrera de Enfermería.
3. No se evalúa a los docentes en la Carrera de Enfermería por que no existe un Plan Curricular Institucional o de Carrera acorde con un modelo pedagógico establecido.
4. Existe mucho interés por se evalué a los docentes.
5. Los aspectos que consideran fundamentales en la evaluación son los desempeños.

6. Requieren que se cuente con normativos para evaluar a docentes.
7. Requieren elaborar un modelo para evaluación a docentes.

DIRECTIVOS

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
1. ¿ Se elabora programas de evaluación a docentes?			02	100%	100%
2. ¿ Quién ejecuta la evaluación docente?			02	100%	100%
3. ¿ Por qué no se evalúa a los docentes?			02	100%	100%
4. ¿ Le interesaría que se evalué a los docentes?	02	100%			100%
5. ¿ Que aspectos consideraría usted en la evaluación a docentes?					
Por atributos ()					
Por adscripción a la UTB ()	02	100%			100%
Por desempeños (x)					
6. ¿ Le interesaría contar con un normativo de evaluación a docentes?	02	100%			100%
7. ¿ Le interesaría contar con un modelo de evaluación a docentes?	02	100%			100%

GRÁFICOS



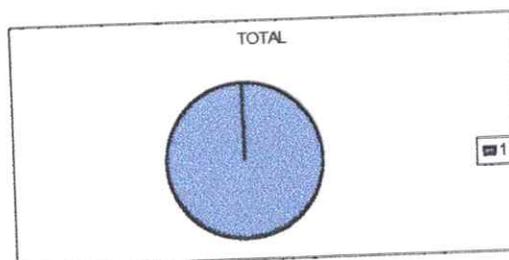
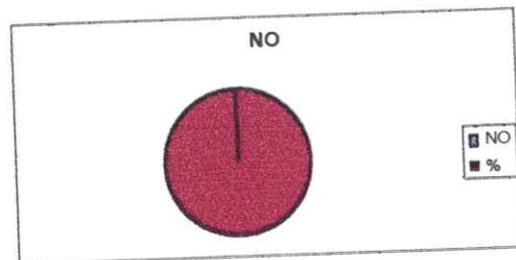
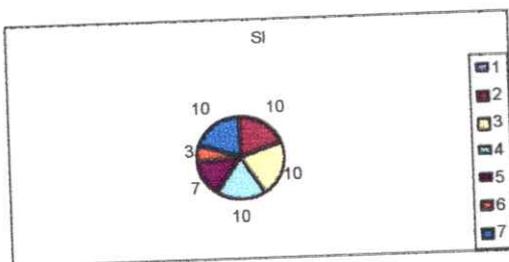
EXPLICACIÓN:

1. No se elabora programa alguno para evaluar a los docentes de la Carrera.
2. Al no existir programa no se ejecuta la evaluación al docente de la Carrera de Enfermería.
3. No se evalúa a los docentes en la Carrera de Enfermería por que no existe un Plan Curricular Institucional o de Carrera acorde con un modelo pedagógico establecido.
4. Existe mucho interés por se evalué a los docentes.
5. Los aspectos que consideran fundamentales en la evaluación son los desempeños.
6. Requieren que se cuente con normativos para evaluar a docentes.
7. Requieren elaborar un modelo para evaluación a docentes.

DOCENTES

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
1. ¿ Conoce usted que existe un programa de evaluación a docentes?			10	100%	100%
2. ¿ cree necesario evaluar a los docentes?	10	100%			100%
3. ¿ Que aspectos considera se debe evaluar a los docentes?					
Atributos ()					
Adscripción a la UTB ()	10	100%			100%
Desempeños (x)					
4. ¿Le gustaría ser evaluado?	10	100%			100%
5. ¿ Por quién debería ser evaluado?					
Por estudiantes (x)	07	70%			70%
Por autoridades (x)	03	30%			30%
6. ¿La evaluación tendría un parámetro?					
*Cualitativo (x)	10	100%			100%
* Cuantitativo ()					

GRÁFICOS



EXPLICACIÓN:

De los resultados de la aplicación de las encuestas a los docentes de la Carrera de Enfermería se desprende que:

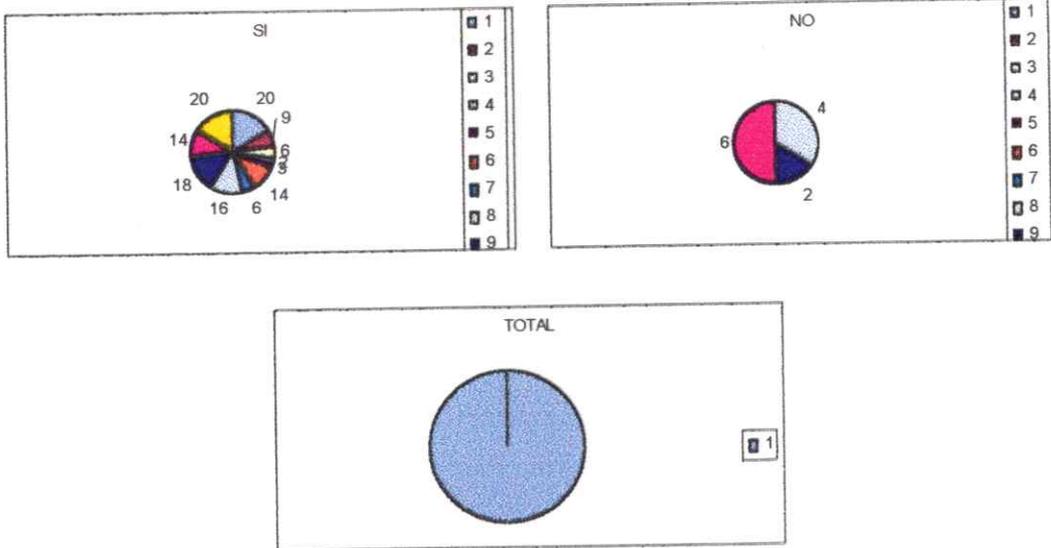
1. No conocen que existan programas de evaluación a docentes en la Carrera de Enfermería.
2. Manifiestan que es necesaria y fundamental la evaluación a docentes de la Carrera de Enfermería.
3. Les interesa ser evaluados en sus desempeños docentes.
4. Quieren ser evaluados oportunamente.
5. La media estadística manifiesta que desean ser evaluados por los estudiantes, aunque no debe olvidarse que otros quieren ser evaluados por las autoridades de la Carrera de Enfermería.
6. Manifiestan que la evaluación a docentes debe ser en parámetros cualitativos.

ESTUDIANTES

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
1. ¿ Es necesario la evaluación a los docentes por los alumnos?	20	100%			100%

2. ¿En que aspectos evaluaría al docente?					
Planificación	Sí () No ()				
Metodología	Sí (x) No ()	09	45%		45%
Responsabilidad	Sí (x) No ()	06	30%		30%
Autonomía	Sí () No ()				
Puntualidad	Sí (x) No ()	02	10%		10%
Claridad temática	Sí () No ()				
Dominio materia	Sí (x) No ()	03	15%		15%
Se interesa por aprendizajes	Sí () No ()				
Indica bibliografía	Sí () No ()				
Presenta diversos enfoques	Sí () No ()				
3. ¿ Tu evaluación sería?					
Cuantitativa	(x)	14	70%		70%
Cualitativa	(x)	06	30%		30%
4. ¿Evaluarias las relaciones humanas del docente?					
		16	80%	04	20%
5. ¿ Seria necesario que se programe la evaluación al docente?					
		18	90%	02	10%
6. ¿Estas preparado para evaluar al docente?					
		14	70%	06	30%
7. ¿ Te gustaría tener conocimientos para evaluar a docentes?					
		20	100%		100%

GRÁFICOS



EXPLICACIÓN:

De las encuestas aplicadas a estudiantes se obtiene la siguiente información:

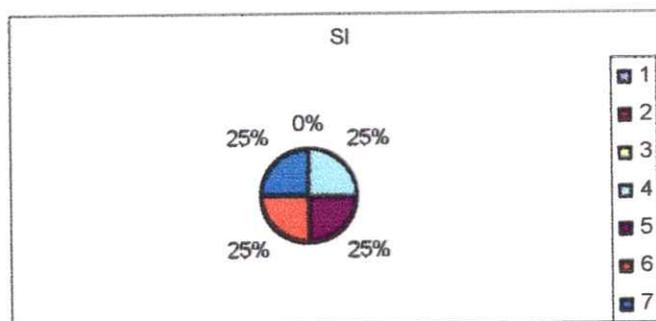
1. Que se debe evaluar los desempeños docentes.
2. La evaluación debe ser en: Metodología, responsabilidad, puntualidad y dominio de la materia.
3. La evaluación sería en parámetros cuantitativos.
4. Debe evaluarse las relaciones humanas del docente.
5. Debe establecerse programas serios de evaluación a docentes.
6. Manifiestan estar preparados para evaluar a docentes.
7. Les gustaría conocer como evaluar a docentes.

8.4. Interpretación y discusión de resultados

AUTORIDADES

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
1. ¿ Se elabora programas de evaluación a docentes?			02	100%	100%
2. ¿ Quién ejecuta la evaluación docente?			02	100%	100%
3. ¿ Por qué no se evalúa a los docentes?			02	100%	100%
4. ¿ Le interesaría que se evalué a los docentes?	02	100%			100%
5. ¿ Que aspectos consideraría usted en la evaluación a docentes? Por atributos () Por adscripción a la UTB () Por desempeños (x)	02	100%			100%
6. ¿ Le interesaría contar con un normativo de evaluación a docentes?	02	100%			100%
7. ¿ Le interesaría contar con un modelo de evaluación a docentes?	02	100%			100%

GRÁFICO:



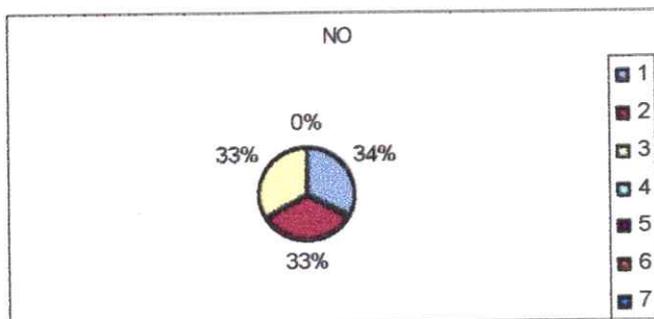
EXPLICACIÓN:

De lo manifestado anteriormente, se desprende al no contar con programas de evaluación a docentes, ni normativos legales que les den autoridad para su ejecución; requieren de diseño, elaboración, ejecución y evaluación de la evaluación a docentes. Prevé las condiciones favorables para su normatividad y aplicación de un modelo previamente diseñado y aprobado.

DIRECTIVOS

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
1. ¿ Se elabora programas de evaluación a docentes?			02	100%	100%
2. ¿ Quién ejecuta la evaluación docente?			02	100%	100%
3. ¿ Por qué no se evalúa a los docentes?			02	100%	100%
4. ¿ Le interesaría que se evalué a los docentes?	02	100%			100%
5. ¿ Que aspectos consideraría usted en la evaluación a docentes? Por atributos <input type="checkbox"/> Por adscripción a la UTB <input type="checkbox"/> Por desempeños <input checked="" type="checkbox"/> (X)	02	100%			100%
6. ¿ Le interesaría contar con un normativo de evaluación a docentes?	02	100%			100%
7. ¿ Le interesaría contar con un modelo de evaluación a docentes?	02	100%			100%

GRÁFICOS:



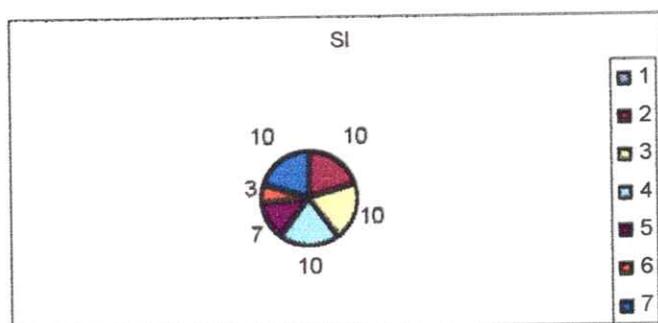
EXPLICACIÓN:

Como usted estimado lector comprenderá que la información prevista en la encuesta tienen racionalidad de actuación de los directivos con las autoridades de la Carrera de Enfermería de la facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Técnica de Babahoyo; se desprende al no contar con programas de evaluación a docentes, ni normativos legales que les den autoridad para su ejecución; requieren de diseño, elaboración, ejecución y evaluación de la evaluación a docentes. Prevé las condiciones favorables para su normatividad y aplicación de un modelo previamente diseñado y aprobado.

DOCENTES

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
1. ¿ Conoce usted que existe un programa de evaluación a docentes?			10	100%	100%
2. ¿ cree necesario evaluar a los docentes?	10	100%			100%
3. ¿ Que aspectos considera se debe evaluar a los docentes?					
Atributos ()					
Adscripción a la UTB ()					
Desempeños (x)	10	100%			100%
4. ¿Le gustaría ser evaluado?	10	100%			100%
5. ¿ Por quién debería ser evaluado?					
Por estudiantes (X)	07	70%			70%
Por autoridades (X)	03	30%			30%
6. ¿La evaluación tendría un parámetro?					
*Cualitativo (X)	10	100%			100%
* Cuantitativo ()					

GRÁFICOS:



EXPLICACIÓN

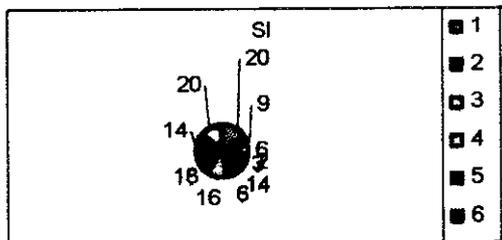
Como usted puede apreciar en el gráfico y cuadro de información de los docentes. No conocen que existan programas de evaluación a docentes en la Carrera de Enfermería. Manifiestan que es necesaria y fundamental la evaluación a docentes de la Carrera de Enfermería. Les interesa ser evaluados en sus desempeños docentes, Quieren ser evaluados oportunamente por los estudiantes, aunque no debe olvidarse que otros quieren ser evaluados por las autoridades de la Carrera de Enfermería, y que la evaluación a docentes debe ser en parámetros cualitativos.

ESTUDIANTES

PREGUNTA	SÍ	%	NO	%	TOTAL
I. ¿ Es necesario la evaluación a los denotes por los alumnos?	20	100%			100%

2. ¿En que aspectos evaluaría al docente?					
Planificación	Sí () No ()				
Metodología	Sí (x) No ()	09	45%		45%
Responsabilidad	Sí (x) No ()	06	30%		30%
Autonomía	Sí () No ()				
Puntualidad	Sí (x) No ()	02	10%		10%
Claridad temática	Sí () No ()				
Dominio materia	Sí (x) No ()				
Se interesa por aprendizajes Sí () No ()					
Indica bibliografía	Sí () No ()	03	15%		15%
Presenta diversos enfoques	Sí () No ()				
3. ¿ Tu evaluación sería?					
Cuantitativa	(x)	14	70%		70%
Cualitativa	(x)	06	30%		30%
4. ¿Evaluarias las relaciones del docente?					
		16	80%	04	20%
5. ¿ Seria necesario que se programe la evaluación al docente?					
		18	90%	02	10%
6. ¿Estas preparado para evaluar al docente?					
		14	70%	06	30%
7. ¿ Te gustaría tener conocimientos para evaluar a docentes?					
		20	100%		100%

GRÁFICOS:



EXPLICACIÓN

Interpretados los datos y discutidos los datos obtenidos de la aplicación de encuestas a los estudiantes hemos obtenido la siguiente información: se debe evaluar los desempeños docentes, debe evaluarse al docente en lo referente a Metodología, responsabilidad, puntualidad y dominio de la materia; la evaluación debe ser cuantitativa, debe considerarse en la evaluación las relaciones humanas del docente. Debe iniciarse y darles continuidad a los programas de evaluación a docentes, compréndase además que manifiestan estar preparados para evaluar a docentes; Les gustaría prepararse en como evaluar a docentes y realizar una labor que realmente contribuya a mejorar la calidad educativa universitaria..

9. CONCLUSIONES

De nuestro trabajo concluimos:

1. Que no existe Programa alguno para evaluar a los docentes en la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.
2. Existe la predisposición de Directivos, Autoridades, Docentes y estudiantes de la carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo para diseñar, elaborar, y ejecutar normativos legales y modelos de evaluación a docentes.
3. Los Docentes y los alumnos están interesados en participar en la Evaluación a docentes de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.
4. La calidad de la educación Universitaria en Facultad de Ciencias de la Salud y en la Carrera de Enfermería alcanzaría niveles superiores cuando se comprenda

que la evaluación es el elemento fundamental del proceso de aprendizaje académico

10. PROPUESTA ALTERNATIVA

Luego de haber conocidos los elementos fundamentales de la investigación en nuestro trabajo, nos permitimos poner en consideración, la siguiente propuesta de evaluación a docentes por los alumnos en la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo y que la describimos de la siguiente manera:

10.1. Normativo para la evaluación de desempeño de los docentes

ARTICULO 1. Aplicación.

El presente normativo se aplica a todos los docentes que laboran en la Carrera de Enfermería de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo.

ARTICULO 2. Evaluación de desempeño. De los docentes que hayan servido en la Carrera de Enfermería del Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad técnica de Babahoyo por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.

La evaluación de desempeño forma parte de la evaluación institucional anual de la facultad de Ciencias de la salud y tiene por objeto verificar que los docentes mantienen los niveles de idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo universitario.

La evaluación de desempeño mostrará el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente. Así mismo, proporcionará elementos para definir alternativas de mejoramiento personal, profesional e institucional.

ARTICULO 3. Principios de la evaluación. La evaluación de desempeño se sujetará a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, participación y concurrencia.

ARTICULO 4. Aspectos de la evaluación de desempeño. La evaluación anual de programa de desempeño esta destinada al mejoramiento de la calidad de la educación universitaria y tendrá dos componentes principales:

- a. Competencias profesionales, y
- b. Competencias ciudadanas del docente.

La evaluación de desempeño identificará la actuación del docente como profesional que planifica su labor educativa universitaria, desarrolla las estrategias más apropiadas para el proceso de aprendizaje y de enseñanza, y su coherencia con los resultados logrados por sus estudiantes.

La evaluación de desempeño permitirá valorar los méritos docentes en los siguientes aspectos:

- a. Nivel de conocimientos y habilidades pedagógicas relacionadas con el plan y programa de estudios de la Carrera de Enfermería.
- b. Manejo de la didáctica propia de la asignatura, área o nivel educativo universitario.
- c. Habilidades en resolución de problemas.
- d. Actitudes generales hacia los estudiantes.
- e. Manejo de relaciones del grupo.
- f. Trato y manejo de la disciplina de los estudiantes.
- g. Manejo de estrategias y habilidades de evaluación.
- h. Preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación.

La evaluación permitirá medir y valorar la calidad del desempeño en los siguientes ámbitos:

Aula.

Institución.

Contexto universitario.

En el aula se ejercitarán las competencias pedagógicas profesionales del docente que facilite a los estudiantes adelantar sus procesos de aprendizaje por medio de la selección, uso y perfeccionamiento de estrategias psicopedagógicas y didácticas efectivas.

En su interacción con todos los integrantes de la institución educativa, el docente se compromete con el proyecto educativo de la carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo, se integra con los demás docentes de las otras áreas a fomentar una formación integral, facilitar el trabajo en equipo y la solución de los conflictos.

En relación con el contexto universitario, el docente debe tener en cuenta las características propias del contexto sociopolítico y económico de la Universidad Técnica de Babahoyo y concretamente de la Facultad de Ciencias de la Salud con su Carrera de Enfermería; participar en actividades que contribuya a fortalecer la interacción de los estudiantes en su entorno cultural, promoviendo la solidaridad y la convivencia.

ARTICULO 5. Instrumentos de evaluación. La evaluación de desempeño contará con instrumentos sistemáticos que permitan obtener información válida y confiable sobre la actuación del docente durante un programa o un año lectivo.

Los datos que consigne el evaluador en el instrumento diseñado para tal fin, deben identificar las fortalezas y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personal y de la institución; facilitarle su auto-reconocimiento y valoración sobre el quehacer profesional; permitir que la sociedad universitaria pueda verificar que los procesos psicopedagógicos que

lleva a cabo en la Carrera de Enfermería favorecen al mejoramiento de la calidad de la educación que en ella se imparte.

El instrumento de evaluación contará con una descripción de cada aspecto que será evaluado y una escala que identifique los niveles superiores, medios e inferiores de calidad en cada uno de los aspectos. La escala permitirá valorar el comportamiento del docente en cada uno de los aspectos que serán evaluados.

Para la respectiva evaluación de desempeño, La facultad de Ciencias de la Salud y la Carrera de Enfermería establecerá los instrumentos y los procedimientos para la aplicación correspondiente.

ARTICULO 6. Función del evaluador. El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud o el Director de la Carrera de Enfermería asumirá o asumirán la evaluación programa a docente en sus desempeños, como un elemento fundamenta de la gestión directiva orientada al mejoramiento continuo de la institución. Tendrá presentes los principios de la evaluación. Hará un análisis de la actuación del docente en el transcurso del programa o año lectivo. Realizará reuniones periódicas de trabajo con los docentes. Efectuar observaciones lógicas y sistemáticas de su labor en el aula y en los diferentes espacios y actividades de la Carrera de Enfermería y de la facultad correspondiente. El docente evaluado tendrá siempre en cuenta las observaciones de los diferentes integrantes de la comunidad universitaria.

Debe contar también con la delegación de funciones para democratizar la evaluación como proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y sobre todo hacia los alumnos como heteroevaluación y a los docentes como coevaluación o evaluación por pares.

Para comunicar los resultados de la evaluación, el evaluador tendrá una entrevista con el docente destinada a tal fin.

Cuando un docente de la carrera de Enfermería sea trasladado a otra Facultad o Universidad, deberá ser evaluado por el tiempo laborado. Esta evaluación se acumulará a la evaluación que por el periodo restante del año lectivo, sea en la Facultad o Universidad a la que sea o se traslada.

Cuando un Decano o Director se retire es su responsabilidad dejar evaluada a la totalidad de docentes por el periodo correspondiente.

ARTICULO 7. Metas de mejoramiento profesional. Al finalizar la evaluación del año lectivo, el evaluador y el evaluado acordaran un plan de mejoramiento cuyas metas reflejen la consolidación de sus fortalezas y el mejoramiento de aquellos aspectos en que sea necesario y que serán puntos de referencia para la siguiente evaluación.

Sobre el logro de las metas acordadas, habrá consiguientemente; una entrevista de seguimiento al menos semestral que debe quedar registrada.

ARTICULO 8. Evaluación anual. La evaluación se realizará en el último mes del año lectivo y el seguimiento del mejoramiento se realizará en el transcurso del año siguiente.

ARTICULO 9. Valoración. El docente que obtenga en la evaluación de desempeño una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos años lectivos consecutivos, será excluido del escalafón y por lo tanto retirado del servicio.

TRANSITORIAS:

1. La evaluación de desempeño que se aplique durante el año 2004 en la carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud y al final del año escolar 2004-2005 estará destinada a constituir una línea base, no se tendrá en cuenta para el dispuesto en el presente artículo y no se basará en metas previamente acordadas.

10.2. Modelos de cuestionarios de evaluación a docentes.

Los modelos que presentamos a continuación serán previamente analizados y aprobados por los directivos y autoridades correspondientes.

10.2.1. Evaluación ordinal por atributos

Anexo 4.

**10.2.2. Evaluación de la pertinencia de la adscripción a la Carrera de
Enfermería de la Facultad de ciencias de la salud del Universidad Técnica de
Babahoyo**

Anexo 5.

10.2.4. Calificación por desempeño

Anexo 6.

10.2.5. Cuestionario de evaluación a docentes por alumnos

Anexo 7.

10.2.6. Cuestionario de proceso de evaluación a docentes

Anexo 8.

10.2.9. Valores del formato para evaluación de docentes

Anexo 9.

10.2.10. Formato de evaluación por sus coordinadores

Anexo 10.

10.2.11. Formato para solicitud de evaluación de méritos docentes

Anexo 11.

10.2.12. Formato de evaluación docente por programas y comisiones

11. RECOMENDACIONES

1. Aplicar nuestra propuesta de normativo para la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Babahoyo
2. Aplicar los modelos de cuestionarios para evaluación a docentes.
3. Continuar con el perfeccionamiento de normativos y de los formularios de evaluación a docentes. Investigación continua sobre evaluación a docentes.
4. Con los resultados, socializar procedimientos para información de evaluación y mejoramiento profesional del docente.

BIBLIOGRAFÍA

1. ANDER-EGG, Ezequiel. Planificación educativa. 3era edición.
Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires. 1995.
2. ARANA, María Elena. Principios y Procesos de la gestión educativa.
San Marcos. Lima. 1998.
3. ARANDA A. Alcides. Planificación estratégica universitaria. S/ ed.
Xerocopia. Loja. S/ a.
4. BRIONES, Guillermo. Preparación y evaluación de proyectos
Educativos 1 y 2. Academia. Bogotá 1995.
5. BUNGE, Mario. La Ciencia su método y su filosofía. S/ edit.
Buenos Aires. 1998.
6. CALERO PÉREZ Mávil. Constructivismo. San Marcos. Lima. 2002.
Proyecto Educativo Institucional. San Marcos.
Lima. 2000.
Constructivismo: Educación Integral Permanente. San
Marcos. Lima. 2002.
Constructivismo Pedagógico: Teorías básicas y
Aplicaciones. San Marcos Lima. 2001.
5. CARTUCHE, Nancy. Modulo de investigación curricular. Maestría en
Docencia y Currículo. UTB-CEPEC. Babahoyo. 2002.

6. CERDA, Hugo. *Cómo elaborar proyectos: Diseño, Ejecución y Evaluación de proyectos sociales y educativos*. Magisterio. Colombia. 1995.
La evaluación como experiencia total. Magisterio. Bogotá. 1999.
7. DÍAZ- BARRIGA, Frida. *Metodología del diseño Curricular*. Trillas. México D.F. 1993.
8. DÍAZ Heredia, José. *Hacia un nuevo Paradigma Pedagógico*. San Marcos. Lima. 2002.
9. DURAN ACOSTA, José. *Proyecto Educativo Institucional*. Magisterio. Bogotá. 1994.
10. DEL CARMEN, Luis. *Proyecto Curricular*. Editorial Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires. 1996.
11. FLOREN OCHOA, Rafael. *Evaluación Pedagógica y Cognición*. McGrawHill. Bogotá. 1999.
12. FLOREN VELASCO, Marco. *Teorías cognitivas & Educación*. San Marcos. Lima, 2002.
Inteligencias múltiples en el aula. San Marcos. Lima. 1999.
Mapas conceptuales en el aula. San Marcos. Lima. 2000
Desarrollo de la creatividad en el Aula. San Marcos. Lima. 1999.
13. GAGNE, Roberth M. *Principios básicos del aprendizaje para la Instrucción*. Diana. México. 1977.

14. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Colombia. 1997.
15. HIDALGO, Menigno. Gestión Pedagógica. INADEP. Lima. 2002.
Investigación educativa. INADEP. Lima. 1977.
Proyecto Curricular de centro educativo.
INADEP. Lima. 2001.
Programación curricular de aula. INADEP. Lima.
2001.
Los perfiles en educación. INADEP. Lima 2002
16. HUARANGA, Oscar, Proyecto de desarrollo Institucional Como Instrumento de Cambio. San Marcos. Lima. 1999.
Estrategia de Proyectos en la pedagogía activa. San Marcos. Lima. 1999.
17. HUERTA ROSALES, Moisés. Enseñar a aprender significativamente. San Marcos. Lima. 2001.
18. LEVIN, Richard. Estadística para administradores. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
19. LEY DE EDUCACIÓN Y CULTURA REGLAMENTO. Quito. 1996.
20. LIZCANO DE GUERRERO, Carmen Cecilia. Plan Curricular. Universidad Santo Tomás. Santa Fe de Bogotá. 1997.
21. LÓPEZ JIMÉNEZ, Nelson. La de-construcción curricular. Magisterio. Bogotá. 2001.
22. LOZANO, Luis y LARA, Carlos. Paradigmas y tendencia de los proyectos educativos institucionales- Visión Evaluativa. Magisterio. Bogotá. 1999.
- 23.. MEC. Propuesta de reforma educativa integral. Guía para la elaboración de proyectos educativos institucional y proyecto

Curricular. MEC. Quito. 2002.

Reforma curricular para la educación básica. MEC. Quito.
1996.

24. MERINO ALBERCA, Wilman. Modulo de diseño macro curricular.

Maestría en Docencia y Currículo. Universidad Técnica
De Babahoyo. Babahoyo.2002.

Diseño microcurricular. Maestría en Docencia Y
Currículo. UTB. Babahoyo.2002.

25. MUNICH, Lourdes Y ÁNGELES, Ernesto. Métodos y Técnicas de
Investigación. Trillas. México D.F. 1996.

26. ROJAS TORRES, José. Proyectos Educativos. San Marcos. Lima.
2000

27. TUSA, Manuel Lizardo. Modulo Problemática Epistemológica
Curricular. Universidad Técnica de Babahoyo. CEPEC.
Maestría en Docencia y Currículo. Babahoyo- Ecuador.
2000.

Manuel Lizardo. Estrategias Didácticas para la
Autoformación. Corporación de Servicios Educativos y
Planificación (CONASEPLAN). Diseño y compilación. Loja-
2002.

28. PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE. Manual de Psicología
Educativa. Impresos universitarios. Santiago de Chile.
2000.

Manual de Psicopedagogía. Impresos universitarios.
Santiago de Chile.2000.

29. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA. Modulo de Investigación

Socioeducativa. Maestría en Docencia Universitaria e
Investigación Educativa. Cartuche-Pérez-González-
Anguisaca. UNL. Loja. 2002.

30. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. Planeamiento y Diseño
Curricular. Modulo de Ciclo Doctoral. UNACH. Riobamba.
2000.

31. VALERIANO ORTIZ, Luis. Metodología para el Diseño y
Elaboración de Proyectos de Investigación Social. San
Marcos. Lima. 1999.

32. WITTRUCK, Merlin. La Investigación de la enseñanza, I. Enfoques, teorías y
métodos. PAIDOS. Barcelona. 1997.

ANEXOS

f. Anexo 1.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

CRITERIOS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA FACULTA DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.

FICHA DE ENCUESTA:

Tipo: Estándar
Nivel: Descriptivo
Modalidad: Participativa

Autoridades ()
Directivos ()

Objetivo: Conocer el grado de participación en la elaboración, ejecución y evaluación a los docentes en sus desempeños profesionales.

Distinguido(a) Señor(a)

De la manera más comedida le solicitamos su anuencia para que contesten las preguntas formuladas en el presente documento. Aclaremos, que esto no compromete en nada que no sea investigación científica participativa.

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO:

1. ¿ Se elabora programas de evaluación a docentes en la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Babahoyo?. Sí () No ()
2. Si usted respondió afirmativamente en la pregunta anterior, conteste lo siguiente: ¿ Quién ejecuta la evaluación a docentes?
3. ¿ Por qué no se evalúa a los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Babahoyo?
4. ¿ Le interesaría que se evalué a los docentes de la Carrera de enfermería de la UTB? Sí () No (), ¿Por qué?

5. ¿Qué aspectos consideraría usted en la evaluación a docentes de la Carrera de Enfermería de la UTB?

- * Por atributos
- * Por adscripción a la UTB
- * Por desempeños

6. ¿Le interesaría contar con un normativo de evaluación a docentes? Sí No

7. ¿Le interesaría contar con un modelo de evaluación a docentes? Sí No

Escriba el aspecto

CRITERIOS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA FACULTA DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHYO.

FICHA DE ENCUESTA:

Tipo: Estándar
Nivel: Descriptivo
Modalidad: Participativa

Docentes

Objetivo: Conocer el grado de participación en la elaboración, ejecución y evaluación a los docentes en sus desempeños profesionales.

Distinguido(a) Señor(a)

De la manera más comedida le solicitamos su anuencia para que contesten las preguntas formuladas en el presente documento. Aclaremos, que esto no compromete en nada que no sea investigación científica participativa.

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO:

1. ¿ Conoce usted que existe programa para evaluar a docentes de la Carrera de Enfermería de la universidad técnica de Babahoyo? Sí No

2. ¿ Cree usted necesario evaluar a los docentes de la Carrera de Enfermería del UTB?. Sí No

3. ¿Que aspectos considera se debe evaluar a los docentes de la carrera de Enfermería de la UTB?

Atributos	<input type="checkbox"/>
Adscripción a la UTB	<input type="checkbox"/>
Desempeños	<input type="checkbox"/>

4. ¿ Le gustaría ser evaluado? Sí No

¿Por qué?

5. ¿Por quién debería ser evaluado?

- * Por los estudiantes 0
- * Por los directivos 0
- 6. ¿La evaluación tendría un parámetro?
 - * Cualitativo 0
 - * Cuantitativo 0
 - * Ambos a la vez 0

CRITERIOS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA FACULTA DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.

FICHA DE ENCUESTA:

Tipo: Estándar

Estudiantes ()

Nivel: Descriptivo

Modalidad: Participativa

Objetivo: Conocer el grado de participación en la elaboración, ejecución y evaluación a los docentes en sus desempeños profesionales.

Distinguido(a) Señor(ita) estudiante

De la manera mas comedida le solicitamos su anuencia para que contesten las preguntas formuladas en el presente documento. Aclaremos, que esto no compromete en nada que no sea investigación científica participativa.

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO:

Por favor marque con una X la celda correspondiente a la respuesta

1. ¿Es necesario la evaluación al docente por los alumnos? Sí () No ()

¿ Por qué?

2. ¿En aspectos evaluarías al docente?

Planificación Sí () No ()

Metodología Sí () No ()

Responsabilidad Sí () No ()

Autonomía en el quehacer educativo Sí () No ()

Puntualidad Sí () No ()

Desarrolla con claridad la temática Sí () No ()

Dominio de la materia Sí () No ()

- Se interesa por los aprendizajes Sí () No ()
Indica bibliografía Sí () No ()
Presenta diversos enfoques científicos Sí () No ()

3. ¿ Tu evaluación sería?

Cuantitativa ()

Cualitativa ()

4. ¿ Evaluarías Las relaciones humanas del docente? Sí() No ()

¿Por qué?

5. ¿ Sería necesario que se programe la evaluación al docente?

6. ¿Estas preparado para evaluar al docente? Sí () No ()

7. ¿Te gustaría tener conocimientos para evaluar al docente? Si () No ()

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

EVALUACIÓN ORDINAL POR ATRIBUTOS

PROGRAMA

PERIODO EVALUADO

**Nombre Del
evaluador**

Fecha de evaluación

En frente de cada una de las siguientes características encontrara un numero de casillas correspondientes al numero de profesores adscritos al Centro de Estudios de Postgrado y Educación continua. Debe usted, para cada característica ordenar los profesores del programa, incluido usted, conforme al cumplimiento de las características de mayos a menor grado. Así por ejemplo, el profesor mas comprometido deberá ocupar la primera casilla de la característica comprometido, al menos comprometido, la ultima y todos los demás en orden, según corresponda.

Utilice las siglas que aparecerán abajo y lea detenidamente las definiciones de las características.

Característica	1°.	2°.	3°.	4°.	5°.	6°.	7°.	8°.	9°.	10°.	11°.	12°.	13°.
Actualizado													
Productivo													
Comprometido													
Respetuoso													

Actualizado: Esta al tanto de los avances de su saber específico y ello redunda en un mayor conocimiento del objeto de estudio del programa.

Productivo: El profesor, propone, desarrolla, presenta y ejecuta propuestas, proyectos y programas en docencia, investigación y proyección y da a conocer a la comunidad académica su producción.

Comprometido: El sentido de pertenencia del profesor se evidencia en que asume responsabilidades, cumple con los compromisos y busca siempre el desarrollo del CEPEC y de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Respetuoso> El profesor sabe escuchar y dirige las discusiones académicamente, da el trato debido a los demás (colegas, estudiantes, empleados, etc.), es tolerante con las diferencias y acata los conductos regulares.

Firma del profesor evaluador:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LA ADSCRIPCIÓN AL CEPEC

PROGRAMA PERIODO EVALUADO

Nombre Del evaluador Fecha de evaluación

¿La formación académica del docente en pregrado o su experiencia corresponde al objeto de estudio del programa? Si No

¿El quehacer docente del profesor(cursos y participación acreditable)corresponde a la oferta que hace el programa? Si No

¿ Las actividades de investigación del profesor giran en torno al objeto de estudio y a la misión del CEPEC? Si No

¿ Las actividades de proyección del profesor giran en torno al objeto de estudio y a la misión del CEPEC? Si No

Resultado: Adscripción adecuada Adscripción inadecuada

Nota: Si el profesor no tiene actividades de investigación o de proyección la respuesta a las respectivas preguntas es "No".

Nombre del profesor del Programa

Firma del Director del CEPEC

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

Departamento: Período evaluado:

Nombre del profesor evaluado: Fecha:

Nombre del profesor evaluador:

Con una nota de 1 a 5 califique para el profesor cada una de las características abajo relacionadas teniendo como referente para la excelencia el profesor del Departamento que obtuvo el primer lugar en la respectiva característica.

Característica	Parámetro de excelencia para la característica	Calificación (1 a 5)	Justificación
Actualizado	Profesor ...		
Productivo			
Comprometido			
Respetuoso			

Promedio

Firma del profesor evaluador:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

EVALUACIÓN DE DOCENTES

Nombre del docente evaluado:	Fecha de evaluación:
Signatura con la que lo evaluó:	Programa:

POR FAVOR MARQUE CON UNA "X" LA CELDA CORRESPONDIENTE A SU RESPUESTA

¿Usted cree que con este docente aprendió:	Mucho	Algo	Muy poco	Nada
--	-------	------	----------	------

LA METODOLOGÍA QUE UTILIZA EL DOCENTE PROMUEVE:	Sí	No
La autonomía en su quehacer académico		
La responsabilidad en su quehacer académico		
La discusión en clase		
El trabajo en equipo		
El interés por los temas tratados		
La lectura de los libros o materiales recomendados en el curso		
La discusión fuera de clase de los temas tratados en el mismo		
La reflexión sobre las consecuencias sociales de acciones relacionadas con su profesión		

¿USTED CONSIDERA QUE EL DOCENTE:	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi nunca	Nunca
Desarrolló con claridad los temas tratados					
Señaló lo fundamental en cada tema tratado					
Mostró dominio sobre los temas tratados en el curso					

¿USTED CONSIDERA QUE EL DOCENTE:	Sí	No
Estableció relaciones entre los contenidos del curso y procesos de investigación		
Presentó diversos enfoques (miradas) sobre los temas tratados		
Asignó trabajos para fuera de clase		
Indicó textos o materiales específicos alrededor de los temas tratados		
Mostró agrado por su quehacer docente		
Fue respetuoso con los estudiantes		
Estuvo dispuesto a escuchar las sugerencias de los estudiantes y a concertar con ellos		
Mostró disposición para atender a los estudiantes		
Acompañó a los estudiantes en la superación de dificultades en el proceso de aprendizaje		

¿EN SU OPINIÓN EL DOCENTE:	Nunca faltó a clase	Faltó pocas veces
	Faltó con frecuencia	Faltó muchas veces

LA DURACION DE LAS CLASES DESARROLLADAS POR EL DOCENTE FUE GENERALMENTE:		
Mayor de lo programado	Más o menos lo programado	Mucho menor de lo programado

RESPECTO AL PROCESO DE EVALUACIÓN REALIZADO POR EL DOCENTE A LO LARGO DEL CURSO, USTED CONSIDERA QUE:	Sí	No
Las reglas de evaluación estuvieron claras desde el inicio del curso		
Las evaluaciones correspondieron a los contenidos y objetivos del curso		
Las evaluaciones correspondieron al nivel de complejidad y al tipo de actividades y ejercicios que se desarrollaron en clase		
Las evaluaciones y las condiciones para su realización fueron claras		
Los resultados de las evaluaciones se entregaron a tiempo		
La evaluación favoreció su proceso de aprendizaje		

¿EL DOCENTE FAVORECIÓ EN USTED:	Sí	No
Procesos de aprendizaje en el campo específico del conocimiento		

la realización de investigaciones o la búsqueda de explicaciones		
la búsqueda de relaciones entre contenidos		
ensamblaje crítico		
grado de pertenencia con la Universidad		

VALORES DEL FORMATO PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES

	Mucho	Algo	Muy poco	Nada
Usted cree que con este profesor aprendió	3	1	-1	-3

La metodología que utiliza el docente promueve:	Sí	No
La autonomía en su quehacer académico	2	-2
La responsabilidad en su quehacer académico	2	-2
La discusión en clase	2	-2
El trabajo en equipo	2	-2
El interés por los temas tratados	2	-2
La lectura de los libros o materiales recomendados en el curso	1	-1
La discusión fuera de clase de los temas del curso	1	-1
La reflexión sobre las consecuencias sociales de acciones relacionadas con su profesión	1	-1

Usted considera que el docente	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Casi nunca	Nunca
Desarrolló con claridad los temas	3	2	-1	-2	-3
Señaló lo fundamental en cada tema tratado	2	1	0	-1	-2
Mostró dominio sobre los temas tratados en el curso	3	2	-1	-2	-3

Usted considera que el docente	Sí	No
Estableció relaciones entre los contenidos y procesos de investigación	1	-1
Presentó diversos enfoques (miradas) sobre los temas tratados	1	-1
Asignó trabajos para fuera de clase	1	-1
Indicó textos o materiales específicos alrededor de los temas tratados	1	-1
Mostró agrado por su quehacer docente	3	-3
Fue respetuoso con los estudiantes	3	-3
Estuvo dispuesto a escuchar las sugerencias de los estudiantes y a concertar con ellos	2	-2
Mostró disposición para atender a los estudiantes	3	-3
Acompañó a los estudiantes en la superación de dificultades en el proceso de aprendizaje	3	-3

En su opinión el docente:	Marcar X
Nunca faltó a clase	2
Faltó pocas veces	1
Faltó con frecuencia	-1
Faltó muchas veces	-2

La duración de las clases desarrolladas por el docente fue generalmente:	
Mayor de lo programado	-1
Más o menos lo programado	1
Mucho menor de lo programado	-2

Respecto al proceso de evaluación realizado por el docente a lo largo del curso, usted considera que:	Sí	No
Las reglas de evaluación estuvieron claras desde el inicio del curso	2	-2
Las evaluaciones correspondieron a los contenidos y objetivos del curso	3	-3
Las evaluaciones correspondieron al nivel de complejidad y al tipo de actividades y ejercicios que se desarrollaron en clase	2	-2
Las evaluaciones y las condiciones para su realización fueron claras	1	-1
Los resultados de las evaluaciones se entregaron a tiempo	1	-1
La evaluación favoreció su proceso de aprendizaje	3	-3

El docente favoreció en usted:	Sí	No
Procesos de aprendizaje en el campo específico del conocimiento	1	-1
La realización de investigaciones o la búsqueda de explicaciones	2	-2
La búsqueda de relaciones entre contenidos	2	-2
Pensamiento crítico	2	-2
El sentido de pertenencia con la Universidad	2	-2

Possible puntaje más bajo	-67
Possible puntaje más alto	66

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR SUS COORDINADORES

Asignatura			
Período evaluado			
Docente evaluado		Evaluador	
Nombre	Grado	Nombre	Grado
Número de veces que dictó la asignatura		Relación con el evaluado	

Para la siguiente parte debe usar puntaje desde 1 hasta 5 para matizar su opinión

Escala: 0: No corresponde / No tengo elementos para responder
1: Malo - 2: Regular - 3: Aceptable - 4: Bueno - 5: Muy bueno

	Puntaje	Comentario
Grado de cumplimiento de los objetivos en la totalidad de las tareas asignadas (en general)		
Actuó de acuerdo a lo coordinado en sus clases o/y otra relación con estudiantes		
Asiduidad y puntualidad		

Calidad y grado de iniciativa		
(Tener en cuenta entre otros: aportes de ejercicios para clases prácticas, ejercicios o temas para exámenes, interés por la formación académica en la asignatura, interés por la formación docente, propuestas didácticas de innovación en la enseñanza de aula)		

Aspectos globales	Puntaje	Comentario
Contracción al trabajo		
Preocupación por el aprendizaje de los Estudiantes		
Dominio de la asignatura (el esperable de acuerdo a su grado y experiencia)		
Precisión y ecuanimidad para evaluar (lo esperable de acuerdo a su grado y experiencia)		
Otras actividades (especificar)		
Evaluación global		

Comentario final y recomendaciones para el período siguiente (puede usar el reverso de la hoja):

Firma evaluador: Fecha .../.../.....

Firma del evaluado Visto por el evaluado en fecha
.../.../.....

Grado de acuerdo (utilizar la misma escala)

Comentarios del evaluado (puede usar el reverso de la hoja):

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y
EDUCACIÓN CONTINUA

SOLICITUD DE EVALUACIÓN MÉRITOS DOCENTES

SOLICITANTE

Apellidos y nombre:

N.I.F:

Domicilio:

Localidad, Casilla Postal, Teléfono:

Cantón: Provincia

Centro:

Cuerpo Docente Universitario al que pertenece en la actualidad:

PERIODO DE TIEMPO PARA EL QUE SOLICITA LA EVALUACIÓN:

Fecha inicio:

Fecha final:

OBSERVACIONES:

Babahoyo, a del 200

Firmado:

Señor.
DIRECTOR DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN
CONTINUA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y

EDUCACIÓN CONTINUA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- Comisiones por PROGRAMAS.
- Grupos evaluados por PROGRAMAS.

COMISIONES POR PROGRAMAS

PROGRAMA	INTEGRANTES
DOCENCIA Y CURRÍCULO	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
EDUCACIÓN AGROPECUARIA	