

SIMPOSIO No 3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

TEMA: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA ESPAM MFL

AUTOR: ALEXANDER PALACIOS ZURITA

La Ley Orgánica de Educación Superior promulgada en el Registro Oficial N° 298 del 12 de Octubre del 2010 en el artículo 70 demanda la elaboración de un Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que emita las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación. Conforme la disposición transitoria vigésima de la LOES, el Consejo de Educación Superior (CES) en el plazo de ciento ochenta días a partir de su constitución, debió expedir el reglamento citado. Hasta la presente fecha este plazo se ha vencido, y la herramienta legal en mención no ha sido aún publicada para su aplicación, en el mismo cuerpo legal la disposición vigésima primera indica que el plazo determinado en la disposición anterior, podrá ser prorrogable hasta 180 días, por lo que se mantienen las expectativas acerca del tipo de evaluación que se implante en el Ecuador para el profesional docente. Organizaciones como el CES y la FENAPUPE han emitido propuestas a modo de borradores de lo que se espera contenga el reglamento en materia de evaluación docente.

El presente trabajo recoge estas propuestas, así como las disposiciones legales vigentes para aportar una proposición de evaluación al docente politécnico que observe el Modelo Educativo de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López en todas sus dimensiones: docencia, investigación, gestión y vinculación con la colectividad integrados en forma dinámica para cumplir su misión, con fundamento en las bases pedagógicas y filosóficas del Ser, Hacer y Conocer. (Aveiga Macay, 2010), además de contribuir al desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño docente que faculte el desarrollo profesional de los profesores y, con ello, a la

mejora de la calidad de la enseñanza. Puesto que se podrán perfeccionar los planes de estudio, programas, textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

En el presente, las instituciones de educación superior ecuatorianas no deben ser apreciadas, solamente, como organizaciones educativas donde los conocimientos se transmiten de docente a discente, sin considerar las demás funciones que integran el que hacer universitario. Se requiere de lineamientos y acciones efectivas para elevar el nivel académico de sus docentes para que a través del establecimiento de evaluaciones se evidencie en los procesos de acreditación el desempeño del personal académico en correspondencia con ese nivel deseado de calidad que propenda a la excelencia. (Asamblea Nacional, 2010)

En el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación se indica que 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, lo que deja entrever que se aplicará una evaluación heterogénea. Así mismo el artículo 155 manifiesta que los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. (Asamblea Nacional, 2010)

La evaluación del desempeño de cada persona es una apreciación sistemática en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al quehacer de la institución. También es un excelente medio a través del cual se pueden detectar problemas de adecuación del docente al cargo y de la gestión administrativa, posibles requerimientos de entrenamiento

a fin de establecer los medios y programas para neutralizar tales inconvenientes. (Chiavenato, 2002)

En lo referente a los modelos de evaluación del docente, las instituciones de educación superior son las llamadas a adecuar los niveles de actuación que dictaminan los cuerpos legales a sus realidades locales, como el grado de responsabilidad a cada docente en cuanto a la ejecución de sus actividades relacionadas con las funciones de la universidad: docencia, investigación y extensión. Esto requiere de una estructura base constituida por componentes claramente delimitados, de tal forma que el docente comprenda qué, cómo, cuándo y para qué se lo evalúa.

La respuesta al qué evaluar necesariamente es una definición conceptual y operacional de la variable evaluación del desempeño docente, responder al cómo evaluar necesita del planteamiento de una metodología incluyendo el enfoque, los instrumentos a emplearse en la medición, las fuentes de información y las técnicas para analizar y procesar los datos obtenidos. La planificación de las etapas o tiempos idóneos para realizar la evaluación así como la designación de las personas que intervienen tanto en el proceso de diseño como en la aplicación de la misma resuelve la interrogante del cuándo evaluar y finalmente el para qué evaluar precisa de los fines que persigue la institución de educación superior luego de conocidos los resultados alcanzados. (Colina, Medina, Parra, Cendrós, & Montoya, 2008)

Es importante señalar que la evaluación al desempeño docente, no debe ser considerada como una forma más de controlar las actividades que realiza con efectos sancionadores, sino debe ser concebida como una oportunidad de mejora de la calidad de su ejercicio.

Valdés Héctor en la ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente del 2002 indica algunas de las funciones que debe cumplir un proceso de evaluación del desempeño docente:

Función de diagnóstico que determina el desempeño docente en un lapso tiempo determinado, señala los aciertos y las no conformidades de las cuales

se generarán acciones correctivas en materia de capacitación y superación para reducir las falencias detectadas.

Función instructiva, que obliga a los involucrados en dicho proceso se instruyan, aprendan del mismo e incorporen una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa, a raíz de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus pares, alumnos y directivos, puede trazar una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora, fomenta el crecimiento del evaluado debido a que el docente al recibir una retroalimentación de su desempeño tiene la posibilidad de autoevaluarse de manera permanente, asume sus errores, aprende de ellos y busca la manera de mejorar su condición, es decir, busca el auto perfeccionamiento.

El autor Bacharach (1989) citado por Valdés en su ponencia, expone cuatro principios en los que se debería basar la aplicación de un modelo de evaluación del desempeño docente, estos principios son: **la evaluación centrada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento**, enfocada en valorar aquellas capacidades que tienen mayor capacidad de aportar a un mejor rendimiento, en vez de limitarse a medición del rendimiento; **criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme**, que envuelve la generación de criterios evaluadores para que muestren el desarrollo del docente en un lapso de tiempo específico; **evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas**, porque lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación plenamente objetiva, dejando de lado subjetividades que invaliden el proceso evaluativo; **evaluaciones formativas frente a evaluaciones coercitivas**, que demanda la el empleo de la evaluación para mejorar la práctica docente del profesor, en vez de ser un proceso punitivo, sancionador y disgregador.

Son variadas las interrogantes que plantean sobre los procesos de evaluación en cuanto a la finalidad que persigue: ¿Se pretende despedir a los docentes con bajo rendimiento?, ¿Se desea compensar a los docentes que evidencien

alto rendimiento?, o ¿Se anhela obtener un análisis situacional para esa base planificar actividades encaminadas a mejorar el rendimiento de todos los académicos?

Para dar respuesta a las interrogantes planteadas citaremos los tres tipos de estándares de desempeño profesional definidos por Valdés: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo. Los **estándares mínimos** abren el umbral, para que docentes mínimamente calificados ingresen o se mantengan en el ejercicio profesional; los **estándares competitivos** proporcionan reconocimientos, incentivos y compensaciones por un rendimiento superior a la media esperada; y, los **estándares de desarrollo** fomentan el perfeccionamiento de los conocimientos y de las habilidades de los docentes con un enfoque específico sobre las áreas en las que están inmersas las habilidades o conocimientos detectados como deficientes.

De la bibliografía revisada sobre la investigación educativa que se ha realizado acerca de los modelos vigentes de evaluación del desempeño del docente, se seleccionaron los siguientes:

Modelo enfocado en el perfil del maestro, que contempla una evaluación acorde a un perfil ideal preliminarmente elaborado.

Modelo enfocado en el comportamiento del docente en el aula, que identifica los procederes del docente relacionados con los logros alcanzados por los estudiantes. Las conductas están vinculadas con la capacidad del profesor para generar y mantener un ambiente para el aprendizaje propicio en el aula. Este modelo ha sido ampliamente criticado por la elevada carga de subjetividad que presenta, pues la persona que realiza la evaluación es el estudiante.

Modelo de la práctica reflexiva, que consiste de escenarios de constante supervisión, pues demanda de un sistema de inspección que por lo general se halla integrado por pares o directivos.

Propuesta de Evaluación del Desempeño Profesional Docente de la ESPAM MFL

Objetivos de la evaluación del desempeño docente

Objetivo General.

Asegurar la calidad del desempeño docente en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí a través de una evaluación del docente basada en su modelo educativo.

Objetivos Específicos

- a) Aportar una cultura de evaluación continua enmarcada en la justicia, participación, reserva y transparencia.
- b) Evaluar la Característica profesional (Conocer) del docente a través del accionar científico-técnico.
- c) Evaluar la Característica pedagógica (Hacer) del docente a través del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- d) Evaluar la Característica de la práctica de valores (Ser) del docente
- e) Optimizar la calidad de la formación profesional que se oferta a los estudiantes.
- f) Proporcionar retroalimentación de información a los docentes sobre su desempeño.
- g) Facilitar a los directivos de las carreras, de las Áreas y de la ESPAM MFL información para la mejora de la calidad del desempeño docente.

Elementos

El modelo planteado se compone de tres elementos: autoevaluación, co-evaluación y hetero-evaluación.

La **autoevaluación**, se da cuando el docente evalúa constantemente su trabajo y su desempeño académico.

La **co evaluación**, es la evaluación en la que participan pares académicos o directivos.

La **hetero-evaluación**, es la evaluación que hacen los estudiantes del proceso enseñanza - aprendizaje impartido por el docente en su asignatura.

La ponderación de la evaluación de los docentes considerando los componentes será:

Autoevaluación (AUT.) %	Coevaluación (COEV.)		Heteroevaluación (HET.) %	Total %
	Pares (Coordinador Académico) %	Directivos (Director de Carrera) %		
20%	20%	30%	30%	100%

Fuente: (FEDERACIÓN NACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS Y POLITÉCNICOS DEL ECUADOR, 2011)

Caracterización y definición de los componentes de análisis

La docencia es una de las funciones inseparables de la ESPAM MFL, y en concordancia con el postulado de la institución de privilegiar el saber ser, hacer y conocer expuesto por Aveiga en el Modelo Educativo, que se plasma en los procesos de formación científico-técnica efectivamente se aporta en la formación integral y continua de profesionales que contribuyand e forma proactiva y creativa al desarrollo cultural, económico, político y social sostenible de su entorno. Este modelo acoge el postulado de la institución pues se valora en el docente, si posee conocimientos (Conocer), si los sabe enseñar (Hacer) y si su conducta es honorable (Ser).

Característica profesional (Conocer): El cuerpo docente de la ESPAM MFL es profesional, es decir, avalado por la formación académica que le faculta el dictar cátedra, con un amplio margen de discrecionalidad en su acción; que implica un constante esfuerzo de mejora y actualización.

Característica pedagógica (Hacer): Ser docente universitario desde la concepción humanista de la educación significa poseer amplios conocimientos de la asignatura que imparte, entre ellos la sapiencia teórica y metodológica, para propiciar un proceso de enseñanza-aprendizaje que viabilice el progreso de la personalidad del estudiante. Entre los aspectos relacionados con el rol del docente politécnico están el innovar el desarrollo científico, descubrir nuevos métodos y técnicas, enseñar a aprender, reflexionar, animar, evaluar periódicamente, tener ética profesional y profesar amor a la profesión e identidad con la institución. (Aveiga Macay, 2010)

Característica de la práctica de valores (Ser): Es imperioso que el docente no sólo enseñe valores, sino de que genere un ambiente donde se emplee la ética y se permita que los estudiantes construyan juicios a través del razonamiento. Entonces se espera un docente puntual, ordenado, preparado, conciliador, atento, con especial atención a la comprensión social, capaz de resolver problemas que surjan en la comunidad politécnica, priorizando el bienestar colectivo antes que el personal.

Valoración cuali-cuantitativa

EVALUACIÓN CUALITATIVA Se considera: Desempeño profesional (Saber), pedagogía (Hacer), conducta y compromiso institucional (Ser).	EVALUACIÓN CUANTITATIVA (Puntaje en %)
A. Muy buen desempeño docente	76-100
B. Buen desempeño docente	51-75
C. Regular desempeño docente	26-50
D. Insuficiente desempeño docente	0-25

Integrantes del proceso de evaluación del trabajo y desempeño académico: El proceso de evaluación se integra por:

- a) Los miembros del Comité de Evaluación Institucional;
- b) Los Coordinadores Académicos y Directores de Carrera miembros de la unidad académica.
- c) El docente objeto de la evaluación;
- d) Los estudiantes, que evalúan el desempeño del docente por asignatura en el salón de clases.

Instrumentos

La información necesaria para la evaluación debe ser recopilada a través de la siguiente técnica e instrumento:

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

En el cuadro de características a evaluarse se precisan una serie de evidencias que requieren de la aplicación de encuestas como instrumentos para la recolección de datos directamente de los integrantes del proceso: Coordinadores Académicos, Directores de Carrera, Docentes y Estudiantes. Deberán ser evaluados todos los docentes que ejerzan sus funciones en el período lectivo seleccionado.

Escala de valoración cualitativa

Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Insatisfactorio	Muy Insatisfactorio
4	3	2	1

Los instrumentos deberán aplicarse de acuerdo a la matriz de características, detallada a continuación.

MATRIZ DE CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE		
CARACTERÍSTICA PROFESIONAL (CONOCER)	1. Docentes capacitados con posgrados o cursos de actualización en su área profesional.	Evidencia de estudios de postgrado en docencia universitaria.
		Evidencia de cursos de actualización.
		Evidencia de aportación de contenidos con fundamento científico además de coherentes con asignatura.
	2. Docentes capaces de orientar la investigación formativa y de aportar a la investigación generativa.	Docentes capacitados para orientar la investigación formativa de la ESPAM MFL
		Evidencia de publicaciones en revistas científicas
		Evidencia de participación en Congresos, Simposios, Seminarios de carácter Científico
CARACTERÍSTICA PEDAGÓGICA (HACER):	3: Docentes con habilidades pedagógicas que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje enmarcado en los parámetros de evaluación de la ESPAM MFL	Evidencia de aplicación de metodologías en la gestión de sus clases
		Evidencia de presentación a los estudiantes de la programación de la asignatura.
		Evidencia de seguimiento académico a los parámetros de evaluación de los estudiantes para asegurar los logros de aprendizaje planificados
		4. Docentes que planifican y registran el avance de las actividades académicas
	Evidencia de cumplimiento de los	Evidencia de revisión y registro de tareas asignadas a los estudiantes
		Evidencia de entrega oportuna de calificaciones
		Evidencia de cumplimiento de los

		contenidos programados
		Evidencia de un clima de trabajo adecuado a través de la generación de espacios de discusión, análisis y debate sobre los contenidos de la asignatura apoyados en la investigación formativa
	5. Docentes vinculados en los diseños y rediseños curriculares.	Evidencia de participación activa diseños y rediseños curriculares
		Evidencia de generación de documentos de apoyo y material didáctico para apoyar el aprendizaje.
CARACTERÍSTICA DE LA PRÁCTICA DE VALORES (SER):	6. Docentes con valores capaces de propiciar un ambiente favorable a la formación integral y continua de los estudiantes.	Docentes poseedores de un cúmulo de valores que les permita contribuir a la formación integral del estudiante.
		Evidencia del cumplimiento de la normativa institucional
		Evidencia de responsabilidad en el trabajo.

Seguidamente se presentan los cuestionarios base sobre los cuales se podrá iniciar un proceso evaluativo del desempeño docente de los docentes de la ESPAM MFL:



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

CUESTIONARIO PARA COORDINADOR ACADÉMICO / DIRECTOR DE CARRERA

Señor:

La ESPAM MFL, con la finalidad de ejecutar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Se agradece su colaboración en el llenado objetivo del presente instrumento, además de indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente a las partes interesadas. Es esencial que las valoraciones asignadas estén bajo los principios de justicia, transparencia y veracidad.

ÁREA:

CARRERA:

ASIGNATURA:; PARALELO:

PERÍODO:

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:

FECHA DE LA EVALUACIÓN:

NOMBRE DEL EVALUADOR:

Para evaluar al docente marque una X en el casillero que corresponda a la valoración que desea asignar conforme la siguiente escala:

- 4 = Muy Satisfactorio
- 3 = Satisfactorio
- 2 = Insatisfactorio
- 1 = Muy Insatisfactorio

CARACTERÍSTICA PROFESIONAL (CONOCER)

El docente evidencia dentro del último año al menos un curso de actualización con una duración mínima de 40 horas acorde a la asignatura que imparte.	4	3	2	1
El docente evidencia un postgrado acorde a la asignatura que imparte.	4	3	2	1
El docente evidencia dentro de los últimos tres al menos un curso no menor de 40 horas en áreas afines a la docencia universitaria.	4	3	2	1
El docente evidencia un postgrado en docencia universitaria.	4	3	2	1
El docente demuestra conocimiento sobre la asignatura.	4	3	2	1
El docente selecciona contenidos con fundamento científico que además son pertinentes con la asignatura que imparte.	4	3	2	1
El docente utiliza bibliografía actualizada y pertinente con la asignatura que imparte.	4	3	2	1
El docente ha publicado al menos un artículo científico en revistas científicas.	4	3	2	1
El docente, en los dos últimos años ha realizado investigación generativa.	4	3	2	1
El docente, en los dos últimos años ha participado como expositor en Congresos Científicos a nivel nacional o internacional.	4	3	2	1

CARACTERÍSTICA PEDAGÓGICA (HACER):

El docente mantiene actualizado el portafolio del curso.	4	3	2	1
El docente evidencia haber aplicado los cinco parámetros de evaluación del estudiante.	4	3	2	1
El docente utiliza TICS u otros apoyos didácticos en la asignatura que imparte.	4	3	2	1
El docente participa y aporta con criterios en los diseños y rediseños curriculares.	4	3	2	1
El docente elabora documentos de apoyo y material didáctico como herramientas de apoyo a su asignatura.	4	3	2	1
El docente cumple con el 100% de lo planificado.	4	3	2	1

CARACTERÍSTICA DE LA PRÁCTICA DE VALORES (SER):

El docente entrega a tiempo sílabos, planes de clase, políticas de curso, banco de preguntas.	4	3	2	1
El docente cumple con la normativa institucional.	4	3	2	1
El docente manifiesta una actitud solidaria con los miembros de la comunidad politécnica.	4	3	2	1
El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (reuniones de profesores, reuniones de comisiones, semanas culturales y otras).	4	3	2	1
El docente aporta al fortalecimiento de la imagen institucional (representaciones en eventos y otras).	4	3	2	1
El docente asiste normalmente a su trabajo académico.	4	3	2	1
El docente es cordial en el trato con sus compañeros docentes y alumnos.	4	3	2	1



CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES

Estudiante:

La ESPAM MFL, con la finalidad de ejecutar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Se agradece su colaboración en el llenado objetivo del presente instrumento, además de indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente a las partes interesadas. Es esencial que las valoraciones asignadas estén bajo los principios de justicia, transparencia y veracidad.

ÁREA:.....

CARRERA:

ASIGNATURA:; PARALELO:

PERÍODO:

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:

FECHA DE LA EVALUACIÓN:

Para evaluar al docente marque una X en el casillero que corresponda a la valoración que desea asignar conforme la siguiente escala:

- 4 = Muy Satisfactorio
- 3 = Satisfactorio
- 2 = Insatisfactorio
- 1 = Muy Insatisfactorio

CARACTERÍSTICA PROFESIONAL (CONOCER)

El docente demuestra dominio científico de los contenidos de la asignatura a su cargo.	4	3	2	
El docente aborda contenidos pertinentes o actualizados en la asignatura a su cargo.	4	3	2	
Los contenidos tratados satisfacen las expectativas estudiantiles.	4	3	2	
El docente desarrolla con profundidad los contenidos de la asignatura la asignatura a su cargo..	4	3	2	
El docente sugiere bibliografía básica y complementaria pertinente la asignatura a su cargo.	4	3	2	
El docente orienta y apoya al estudiante en los trabajos grupales y de investigación (organiza el trabajo en los grupos, orienta las actividades a desarrollar, amplía la información).	4	3	2	

CARACTERÍSTICA PEDAGÓGICA (HACER):

El docente se comunica de forma clara con los estudiantes (dialoga, atiende, escucha, ayuda a la formación académica de los estudiantes, etc.).	4	3	2	1
El docente al inicio del semestre presenta los contenidos a trata, las políticas de curso y la programación respectiva.	4	3	2	1



Existe lógica, orden y claridad en el trabajo asignado en el aula y en el trabajo autónomo.	4	3	2	1
El docente asegura a través de procesos permanentes de evaluación que se cumplan los aprendizajes previstos.	4	3	2	1
El docente estimula la participación activa de los estudiantes.	4	3	2	1
El docente exige honestidad en la realización de las tareas.	4	3	2	1
El docente revisa los trabajos y los devuelve oportunamente calificados.	4	3	2	1
El docente lleva un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	4	3	2	1
El nivel de exigencia del docente en el cumplimiento de tareas es el adecuado	4	3	2	1
El docente propicia un ambiente adecuado de trabajo.	4	3	2	1
El docente utiliza TICS u otros apoyos didácticos para el desarrollo de la asignatura en el aula	4	3	2	1
El docente cumple con los contenidos programados	4	3	2	1
El docente resuelve a cabalidad las dudas y problemas planteados por el estudiante.	4	3	2	1
El docente genera en la clase espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con la asignatura.	4	3	2	1
El docente propicia el aprendizaje a través de la investigación.	4	3	2	1
El docente aporta con documentos de apoyo para ampliar el conocimiento de la asignatura.	4	3	2	1
La relación entre el docente y el alumno se fundamenta en un trato cordial y de respeto.	4	3	2	1

CARACTERÍSTICA DE LA PRÁCTICA DE VALORES (SER):

El docente es ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto.	4	3	2	1
El docente trata por igual a todos los estudiantes.	4	3	2	1
El docente demuestra responsabilidad en su trabajo.	4	3	2	1
El trabajo del docente en el aula contribuye efectivamente a la formación integral del estudiante.	4	3	2	1
El docente califica con justicia, equidad y transparencia	4	3	2	1
El docente cumple con responsabilidad las horas y calendarios de trabajo establecidos.	4	3	2	1
El docente asiste normalmente a su trabajo.	4	3	2	1
El docente cumple con el 100% de lo planificado	4	3	2	1

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE

Docente:

La ESPAM MFL, con la finalidad de ejecutar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación y la formación de los profesionales, lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño docente.

Se agradece su colaboración en el llenado objetivo del presente instrumento, además de indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente a las partes interesadas. Es esencial que las valoraciones asignadas estén bajo los principios de justicia, transparencia y veracidad.

ÁREA:.....

CARRERA:

ASIGNATURA:; PARALELO:

PERÍODO:

NOMBRE DEL DOCENTE AUTOEVALUADO:

FECHA DE LA EVALUACIÓN:

Para evaluar al docente marque una X en el casillero que corresponda a la valoración que desea asignar conforme la siguiente escala:

- 4 = Muy Satisfactorio
- 3 = Satisfactorio
- 2 = Insatisfactorio
- 1 = Muy Insatisfactorio

CARACTERÍSTICA PROFESIONAL (CONOCER)

Me preocupo de actualizar mis conocimientos acorde a la asignatura que imparto.	4	3	2	1
Poseo dominio científico de los contenidos de la asignatura a mi cargo.	4	3	2	1
Trato contenidos pertinentes o actualizados en la asignatura a mi cargo.	4	3	2	1
Utilizo bibliografía actualizada y pertinente con la asignatura que imparto.	4	3	2	1
Considero que los contenidos que trato en la asignatura a mi cargo satisfacen las expectativas estudiantiles.	4	3	2	1
Sugiere bibliografía básica y complementaria pertinente la asignatura a mi cargo.	4	3	2	1
Oriento y apoyo al estudiante en los trabajos grupales y de investigación (organizo el trabajo grupal, oriento las actividades a desarrollar, amplío la información).	4	3	2	1
Escribo artículos científicos con la finalidad de publicarlos en revistas científicas.	4	3	2	1
Realizo investigación generativa.	4	3	2	1
Me preocupo de participar como expositor en Congresos Científicos a nivel nacional o internacional.	4	3	2	1

CARACTERÍSTICA PEDAGÓGICA (HACER):

Mantengo actualizado el portafolio del curso.	4	3	2	1
Evidencio haber aplicado los cinco parámetros de evaluación al estudiante.	4	3	2	1
Utilizo TICS u otros apoyos didácticos en la asignatura que imparto.	4	3	2	1
Participo y apporto con criterios en los diseños y rediseños curriculares.	4	3	2	1
Elaboro documentos de apoyo y material didáctico como herramientas de apoyo a mi asignatura a cargo.	4	3	2	1
Cumplo con el 100% de lo planificado.	4	3	2	1
Me comunico de forma clara con los estudiantes (dialogo, atiendo, escucho, ayudo a la formación académica de los estudiantes, etc.).	4	3	2	1
Al inicio del semestre presento los contenidos a tratar, las políticas de curso y la programación respectiva.	4	3	2	1
Estimula la participación activa de los estudiantes	4	3	2	1
Exige honestidad en la realización de las tareas.	4	3	2	1
Reviso los trabajos y los devuelve oportunamente calificados.	4	3	2	1
Llevo un registro de las actividades académicas cumplidas por los estudiantes.	4	3	2	1
Mi nivel de exigencia hacia los estudiantes en el cumplimiento de tareas es el	4	3	2	1

adecuado				
Propicio un ambiente adecuado de trabajo.	4	3	2	1
Resuelvo a cabalidad las dudas y problemas planteados por el estudiante.	4	3	2	1
Genero en la clase espacios de discusión, análisis y debate sobre temáticas relacionadas con la asignatura.	4	3	2	1
Mi relación con el estudiante se fundamenta en un trato cordial y de respeto.	4	3	2	1
El docente cumple con los contenidos programados	4	3	2	1

CARACTERÍSTICA DE LA PRÁCTICA DE VALORES (SER):

Entrego a tiempo sílabos, planes de clase, políticas de curso, banco de preguntas.	4	3	2	1
Cumplo con la normativa institucional.	4	3	2	1
Me comporto de forma solidaria con los miembros de la comunidad politécnica.	4	3	2	1
Participo en reuniones institucionales reglamentadas (reuniones de profesores, reuniones de comisiones, semanas culturales y otras).	4	3	2	1
Aporto al fortalecimiento de la imagen institucional (representaciones en eventos y otras).	4	3	2	1
Asiste normalmente a mi trabajo.	4	3	2	1
Soy cordial en el trato con mis compañeros docentes y estudiantes.	4	3	2	1
Trabajo con responsabilidad.	4	3	2	1
Me considero ejemplo de honestidad, tolerancia y de respeto.	4	3	2	1

Fuente: (Universidad Nacional de Loja, 2009)

Conclusiones

Para conseguir una auto evaluación objetiva por parte del docente, éste debe tener autonomía intelectual y capacidad de autocritica sobre su desempeño docente, pues bajo esta perspectiva se evita que al auto examinarse y calificar su función caiga en la búsqueda de la autocomplacencia.

El contribuir con la mejora de la calidad de las instituciones de educación superior demanda la entrega oportuna de reglamentos previamente debatidos con todas las partes interesadas, a fin de que la regulación final, sea fruto de un consenso participativo antes que una imposición.

El desarrollo académico del docente necesita de un modelo de evaluación para el desempeño enmarcado en la realidad institucional, como en esta

investigación se plantea una evaluación pertinente con el modelo educativo de la ESPAM MFL, además de la observancia a los requerimientos legales.

Se consideraron cuatro fuentes de información: los estudiantes, coordinadores académicos, directores de carrera y al mismo docente, el resultado son cuatro calificaciones distintas cuya sumatoria posicionarán el desempeño docente en una escala que va desde un muy buen desempeño hasta un desempeño insuficiente.

Bibliografía

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: Registro Oficial del Ecuador.

Aveiga Macay, V. (2010). *Modelo Educativo ESPAM MFL*. Calceta: ESPAM MFL.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Colina, Z., Medina, N., Parra, D., Cendrés, J., & Montoya, C. (12 de Noviembre de 2008). *MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FUNCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA*. Recuperado el 2 de Agosto de 2012, de Sistema de Bibliotecas Universidad Mayor de San Marcos:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_educativa/2008_n22/a07v12n22.pdf

FEDERACIÓN NACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS Y POLITÉCNICOS DEL ECUADOR. (2011). *Propuesta de Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor o profesora e investigador o investigadora del Sistema de Educación Superior*. Quito: FENAPUPE.

Universidad Nacional de Loja. (2009). *PROYECTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE*. Loja: UNL.

Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. Recuperado el 2 de Agosto de 2012, de Biblioteca Digital del Ministerio de Educación Gobierno de Chile.:
www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc.

