



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTÍNUA.**

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

**TEMA:  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE  
COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE  
GUAYAQUIL. DISEÑO DE UN  
PLAN DE MEJORAS.**

**TESIS DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE  
MAGISTER EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**TOMO I**

**AUTOR: LIC. SEGUNDO POMPEYO CÓRDOVA PINTADO  
CONSULTOR ACADÉMICO: ECO. ALFREDO BASTIDAS TORRES, MSC.**

**GUAYAQUIL, AGOSTO DEL 2012.**

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto a **Dios** y a la Virgen del Huayco, A mi esposa e hijos quienes con su apoyo moral han sabido motivarme para llegar a la feliz culminación de mi carrera.

**A mi madre, hermanos, y demás familiares**, quienes me han ayudado a continuar con mi esfuerzo de superación y mejoramiento, con los que cuales he cultivado valores del espíritu que perdurarán por el resto de mis días.

**Segundo Pompeyo Córdova Pintado.**

## AGRADECIMIENTO

A **Dios** por sobre todas las cosas, a **mi familia**, por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi tutor, **MSc. Alfredo Bastidas**, quien me brindó su valiosa y eficiente orientación y guía en la elaboración del presente trabajo investigativo.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

## **RECONOCIMIENTO.**

A la Universidad Estatal de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, e Instituto de Postgrado y Educación Continua, por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades, competencias y optar el Grado Académico de Magister en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PAG.
CARÁTULA.....	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RECONOCIMIENTO.....	4
ÍNDICE GENERAL.....	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	9
ÍNDICE DE CUADROS.....	12
RESUMEN:.....	16
SUMMARY:.....	17
INTRODUCCIÓN.....	18
CAPÍTULO I.....	21
EL PROBLEMA.....	21
1.1.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
1.1.1. Ubicación del problema en un contexto.....	21
PROYECTO DE REINGENIERÍA DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CARRERA COMERCIO EXTERIOR.....	22
FASE I: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	23
Estudio de las necesidades del mercado ocupacional.....	23
Estudio de las demandas sociales en los ámbitos local y nacional.....	25
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	27
FASE II: CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONAL.....	29
Objetivos de la Carrera.....	29
PERFIL DE LOS ASPIRANTES.....	30
PERFIL DE DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS.....	30
PERFIL PROFESIONAL:.....	31

<b>CAMPO OCUPACIONAL</b> .....	32
<b>FASE III: ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS</b> .....	33
<b>3.1 Modalidad de la estructura curricular</b> .....	33
<b>Estructura curricular</b> .....	33
<b>PROCESO DE ELABORACIÓN DE MATRICES CURRICULARES</b> .....	35
<b>Metodología de aprendizaje</b> .....	38
<b>EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE</b> .....	42
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN</b> .....	42
<b>CARACTERÍSTICAS DE PRÁCTICAS Y PASANTÍAS</b> .....	45
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN:</b> .....	48
<b>Evaluación Institucional</b> .....	49
1.1.2. Situación del conflicto.....	52
<b>1.1.3. Causas del Problema, consecuencias</b> .....	55
1.1.3.1. Causas:.....	55
1.1.3.2. Consecuencias:.....	55
<b>1.1.4. Delimitación del problema</b> .....	55
1.1.5. Formulación del problema.....	56
1.1.6. Evaluación del problema.....	56
<b>1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	57
1.2.1. Objetivo General:.....	57
1.2.2. Objetivos Específicos:.....	58
<b>1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA</b> .....	58
<b>CAPÍTULO II</b> .....	60
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	60
<b>2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO</b> .....	60
<b>2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	61
2.2.1. Recomendaciones para evaluar el desempeño docente.....	65
2.2.2. La evaluación del desempeño docente en el Ecuador.....	74

<b>2.2.3. Calidad, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior</b> .....	76
<b>2.2.4. Evaluación de la calidad</b> .....	78
2.2.5. Rol docente .....	80
<b>2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL</b> .....	86
2.3.1. Marco reglamentario de la Ley Orgánica de Educación Superior .....	88
<b>2.3.2. REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR :</b> .....	89
<b>2.4. Variables de la Investigación</b> .....	94
2.4.1. Independiente: .....	94
2.4.2. Dependiente:.....	95
<b>2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES</b> .....	95
<b>CAPÍTULO III:</b> .....	115
<b>METODOLOGÍA</b> .....	115
<b>3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	115
3.1.1. Modalidad de la Investigación.....	115
3.1.2. Tipos de Investigación.....	118
3.1.2.1. Investigación Exploratoria .....	118
3.1.2.2. Investigación Descriptiva .....	119
3.1.2.3. Investigación Explicativa:.....	119
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.</b> .....	120
3.2.1. Población.....	120
3.2.2. Muestra.-.....	120
<b>3.4 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.-</b> .....	123
3.4.1. Observación.-.....	123
3.4.1.1. Pasos de la observación: .....	124
3.4.2. Entrevista: .....	124
3.4.3. Encuesta: .....	125
3.5. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	126
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	132

<b>ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS</b> .....	132
<b>4.1. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS</b> .....	132
4.1.1. ENTREVISTA REALIZADA A LOS DIRECTIVOS DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL.....	133
4.1.1.1. ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DE LA CARRERA.....	133
4.1.1.2. ENTREVISTA REALIZADA AL SUBDIRECTOR DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL.....	136
4.1.1.3. ENTREVISTA REALIZADA AL COORDINADOR DEL ÁREA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL.....	139
4.1.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL, DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL .....	141
4.1.4. ENCUESTAS DIRIGIDAS A ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL .....	179
<b>CAPÍTULO V</b> .....	201
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	201
<b>5.1. CONCLUSIONES</b> .....	201
<b>5.2. RECOMENDACIONES:</b> .....	202
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	203
<b>ANEXOS</b> .....	204
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	204
<b>MODELO DE LOS INSTRUMENTOS</b> .....	214
FORMULARIO 1 (F1):.....	214
FORMULARIO 2 (F2):.....	217
FORMULARIO 3 (F3):.....	219
FORMULARIO 4 (F4):.....	221
FORMULARIO 5 (F5):.....	226
<b>CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA</b> .....	230

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Créditos .....	38
Gráfico N° 2 Resultado de encuesta al personal adm.preg.1.....	142
Gráfico N° 3 Resultado de encuesta al personal adm.preg.2.....	143
Gráfico N° 4 Resultado de encuesta al personal adm.preg.3.....	145
Gráfico N° 5 Resultado de encuesta al personal adm.preg.4.....	146
Gráfico N° 6 Resultado de encuesta al personal adm.preg.5.....	147
Gráfico N° 7 Encuestas realizadas al personal administrativo.....	148
Gráfico N° 8 Resultado de encuesta al personal docente preg.1.....	149
Gráfico N° 9 Resultado de encuesta al personal docente preg.2.....	150
Gráfico N° 10 Resultado de encuesta al personal docente preg.3.....	151
Gráfico N° 11 Resultado de encuesta al personal docente preg.4.....	152
Gráfico N° 12 Resultado de encuesta al personal docente preg.5.....	153
Gráfico N° 13 Resultado de encuesta al personal docente preg.6.....	154
Gráfico N° 14 Resultado de encuesta al personal docente preg.7.....	155
Gráfico N° 15 Resultado de encuesta al personal docente preg.8.....	156
Gráfico N° 16 Resultado de encuesta al personal docente preg.9.....	157
Gráfico N° 17 Resultado de encuesta al personal docente preg.10.....	158
Gráfico N° 18 Resultado de encuesta al personal docente preg.11.....	159
Gráfico N° 19 Resultado de encuesta al personal docente preg.12.....	160

Gráfico N° 20 Resultado de encuesta al personal docente preg.13.....	161
Gráfico N° 21 Resultado de encuesta al personal docente preg.14.....	162
Gráfico N° 22 Resultado de encuesta al personal docente preg.15.....	163
Gráfico N° 23 Resultado de encuesta al personal docente preg.16.....	164
Gráfico N° 24 Resultado de encuesta al personal docente preg.17.....	165
Gráfico N° 25 Resultado de encuesta al personal docente preg.18.....	166
Gráfico N° 26 Resultado de encuesta al personal docente preg.19.....	167
Gráfico N° 27 Resultado de encuesta al personal docente preg.20.....	168
Gráfico N° 28 Resultado de encuesta al personal docente preg.21.....	16 <sup>o</sup>
Gráfico N° 29 Resultado de encuesta al personal docente preg.22.....	170
Gráfico N° 30 Resultado de encuesta al personal docente preg.23.....	171
Gráfico N° 31 Resultado de encuesta al personal docente preg.24.....	172
Gráfico N° 32 Resultado de encuesta al personal docente preg.25.....	173
Gráfico N° 33 Resultado de encuesta al personal docente preg.26.....	174
Gráfico N° 34 Resultado de encuesta al personal docente preg.27.....	175
Gráfico N° 35 Resultado de encuesta al personal docente preg.28.....	176
Gráfico N° 36 Resultado de encuesta al personal docente preg.29.....	177
Gráfico N° 37 Resultado de encuesta al personal docente preg.30.....	178
Gráfico N° 38 Consolidado de encuesta realizado a personal docente.....	179
Gráfico N° 39 Resultado de encuesta a estudiantes preg.1.....	180
Gráfico N° 40 Resultado de encuesta a estudiantes preg.2.....	181
Gráfico N° 41 Resultado de encuesta a estudiantes preg.3.....	182
Gráfico N° 42 Resultado de encuesta a estudiantes preg.4.....	183
Gráfico N° 43 Resultado de encuesta a estudiantes preg.5.....	184
Gráfico N° 44 Resultado de encuesta a estudiantes preg.6.....	185
Gráfico N° 45 Resultado de encuesta a estudiantes preg.7.....	186
Gráfico N° 46 Resultado de encuesta a estudiantes preg.8.....	187
Gráfico N° 47 Resultado de encuesta a estudiantes preg.9.....	188

Gráfico N° 48 Resultado de encuesta a estudiantes preg.10.....	189
Gráfico N° 49 Resultado de encuesta a estudiantes preg.11.....	191
Gráfico N° 50 Resultado de encuesta a estudiantes preg.12.....	192
Gráfico N° 51 Resultado de encuesta a estudiantes preg.13.....	193
Gráfico N° 52 Resultado de encuesta a estudiantes preg.14.....	194
Gráfico N° 53 Resultado de encuesta a estudiantes preg.15.....	195
Gráfico N° 54 Resultado de encuesta a estudiantes preg.16.....	196
Gráfico N° 55 Resultado de encuesta a estudiantes preg.17.....	197
Gráfico N° 56 Resultado de encuesta a estudiantes preg.18.....	198
Gráfico N° 57 Resultado de encuesta a estudiantes preg.19.....	199
Gráfico N° 58 Resultado de encuesta a estudiantes preg.20.....	200
Gráfico N° 59 Consolidado de la encuesta a los estudiantes.....	201

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°1 Mercado Ocupacional para los Licenciados .....	24
Cuadro N°2 Competencias específicas sistematizadas por área.....	34
Cuadro N° 3: Malla curricular de la carrera de Comercio Exterior .....	37
Cuadro N° 4: Ejes de formación, horas y créditos .....	38
Cuadro N°5: Evaluación de la Docencia .....	93
Cuadro N°6: Evaluación de la investigación .....	94
Cuadro N°7: Población.....	121
Cuadro N°8 Muestra .....	122
Cuadro N°9 Operación de las variables .....	124
Cuadro N°10 Criterios practica de valores .....	128
Cuadro N°11 Criterios capacidad profesional .....	129
Cuadro N°12 Criterios capacidad pedagógica .....	130
Cuadro N°13 Criterios compromiso institucional.....	132
Cuadro N°14 Criterios práctica de valores.....	134
Cuadro N°15 Criterios capacidad profesional .....	135
Cuadro N°16 Criterios capacidad pedagógica .....	136
Cuadro N°17 Criterios compromiso institucional.....	136
Cuadro N°18 Criterios práctica de valores.....	137
Cuadro N°19 Criterios capacidad profesional .....	137
Cuadro N°20 Criterios capacidad pedagógica .....	138
Cuadro N°21 Criterios compromiso institucional.....	139

Cuadro N°22 Criterios práctica de valores.....	140
Cuadro N°23 Criterios capacidad pedagógica.....	140
Cuadro N°24: Resultados de encuesta al personal adm. preg.1.....	142
Cuadro N°25: Resultados de encuesta al personal adm. preg.2.....	143
Cuadro N°26: Resultados de encuesta al personal adm. preg.3.....	144
Cuadro N°27: Resultados de encuesta al personal adm. preg.4.....	145
Cuadro N°28: Resultados de encuesta al personal adm. preg.5.....	146
Cuadro N°29: Resultados de encuesta al personal docente. preg.1.....	149
Cuadro N°30: Resultados de encuesta al personal docente. preg.2.....	150
Cuadro N°31: Resultados de encuesta al personal docente. preg.3.....	151
Cuadro N°32: Resultados de encuesta al personal docente. preg.4.....	152
Cuadro N°33: Resultados de encuesta al personal docente. preg.5.....	153
Cuadro N°34: Resultados de encuesta al personal docente. preg.6.....	154
Cuadro N°35: Resultados de encuesta al personal docente. preg.7.....	155
Cuadro N°36: Resultados de encuesta al personal docente. preg.8.....	156
Cuadro N°37: Resultados de encuesta al personal docente. preg.9.....	157
Cuadro N°38: Resultados de encuesta al personal docente. preg.10.....	158
Cuadro N°38: Resultados de encuesta al personal docente. preg.11.....	159
Cuadro N°40: Resultados de encuesta al personal docente. preg.12.....	160
Cuadro N°41: Resultados de encuesta al personal docente. preg.13.....	161
Cuadro N°42: Resultados de encuesta al personal docente. preg.14.....	162
Cuadro N°43: Resultados de encuesta al personal docente. preg.15.....	163

Cuadro N°44: Resultados de encuesta al personal docente. preg.16.....	164
Cuadro N°45: Resultados de encuesta al personal docente. preg.17.....	165
Cuadro N°46: Resultados de encuesta al personal docente. preg.18.....	166
Cuadro N°47: Resultados de encuesta al personal docente. preg.19.....	167
Cuadro N°48: Resultados de encuesta al personal docente. preg.20.....	168
Cuadro N°49: Resultados de encuesta al personal docente. preg.21.....	169
Cuadro N°50: Resultados de encuesta al personal docente. preg.22.....	170
Cuadro N°51: Resultados de encuesta al personal docente. preg.23.....	171
Cuadro N°52: Resultados de encuesta al personal docente. preg.24.....	172
Cuadro N°53: Resultados de encuesta al personal docente. preg.25.....	173
Cuadro N°54: Resultados de encuesta al personal docente. preg.26.....	174
Cuadro N°55: Resultados de encuesta al personal docente. preg.27.....	175
Cuadro N°56: Resultados de encuesta al personal docente. preg.28.....	176
Cuadro N°57: Resultados de encuesta al personal docente. preg.29.....	177
Cuadro N°58: Resultados de encuesta al personal docente. preg.30.....	178
Cuadro N°59: Resultados de encuesta a estudiantes preg.1.....	180
Cuadro N°60: Resultados de encuesta a estudiantes preg.2.....	181
Cuadro N°61: Resultados de encuesta a estudiantes preg.3.....	182
Cuadro N°62: Resultados de encuesta a estudiantes preg.4.....	183
Cuadro N°63: Resultados de encuesta a estudiantes preg.5.....	184
Cuadro N°64: Resultados de encuesta a estudiantes preg.6.....	185
Cuadro N°65: Resultados de encuesta a estudiantes preg.7.....	186

Cuadro N°66: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.8.....	187
Cuadro N°67: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.9.....	188
Cuadro N°68: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.10.....	189
Cuadro N°69: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.11.....	190
Cuadro N°70: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.12.....	192
Cuadro N°71: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.13.....	193
Cuadro N°72: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.14.....	194
Cuadro N°73: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.15.....	195
Cuadro N°74: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.16.....	196
Cuadro N°75: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.17.....	197
Cuadro N°76: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.18.....	198
Cuadro N°77: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.19.....	199
Cuadro N°78: Resultados de encuesta a estudiantes	preg.20.....	200



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE  
COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE  
GUAYAQUIL. DISEÑO DE UN  
PLAN DE MEJORAS.**

**AUTOR: LIC. SEGUNDO POMPEYO CÓRDOVA PINTADO  
ASESOR: MSc ALFREDO BASTIDAS**

**FECHA: GUAYAQUIL, JUNIO DEL 2012**

**RESUMEN:**

El propósito principal del presente trabajo de investigación es sin lugar a dudas aportar con la Universidad, específicamente en la carrera de Comercio Exterior detectando fortalezas y debilidades en lo que respecta al desempeño docente. Y es que la evaluación de las capacidades didácticas de los docentes aún se realizan a partir de los concursos de oposición sean estos abiertos o cerrados, estipulados en la legislación Universitaria. Según los archivos de secretaría de la universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, no se ha realizado otro tipo de trabajo relacionado con el problema de la evaluación del desempeño docente ya que de esta manera se va a mejorar la enseñanza aprendizaje al fortalecer la infraestructura y alentando la investigación, y buscar un constante perfeccionamiento. Con la realización de este trabajo se busca beneficiar a toda la comunidad educativa de la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, fortaleciendo la formación pedagógica de los docentes.

**EVALUACIÓN**

**UNIVERSIDAD**

**DOCENCIA**



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE  
COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE  
GUAYAQUIL. DISEÑO DE UN  
PLAN DE MEJORAS.**

**AUTOR: LIC. SEGUNDO POMPEYO CÓRDOVA PINTADO  
ASESOR: MSc ALFREDO BASTIDAS  
FECHA: GUAYAQUIL, JUNIO DEL 2012**

**SUMMARY:**

The main purpose that has led me to make this work of research is undoubtedly contribute with the university specifically with the career of foreign trade wield strengths and weaknesses in what respects the highest speed & teaching. And is that the evaluation of the capabilities of the didactic teachers are still carried out on the basis of the competitions of open or closed position, as stipulated in the university laws. Is that according to the archives of secretariat of the University of Guayaquil , Faculty of Letters and sciences philosophy of education has not been made another type of work related to the problem of the evaluation of teaching performance as it was felt that this is going to improve the teaching and learning by strengthening the infrastructure and encourage research. Looking for a constant improvement in the realization of this work seeks to benefit the entire educational community of the career of trade and foreign administration, modality of the career of foreign trade, classroom of the faculty of letters and sciences philosophy of education at the University of Guayaquil, strengthening the teacher training of their teachers.

**EVALUATION**

**UNIVERSITY**

**TEACHING**

## **INTRODUCCIÓN**

El estudio que aquí se presenta tiene como objetivo fundamental evaluar acertadamente la actividad del profesor universitario; al desarrollar herramientas novedosas y eficaces para este fin.

La idea general responder a la necesidad de evaluar (adecuadamente) la actividad del profesorado universitario, ya que dicha evaluación mejorará la eficiencia del sistema educativo.

Enfrentar este reto constituye un verdadero desafío; implica repensar el hacer institucional, planificar y desarrollar sus procesos en forma eficiente y eficaz; significa revisar su visión, misión, objetivos y propósitos de manera constante y sistemática.

Una herramienta de suma utilidad en esta tarea es la evaluación, entendida como la capacidad que tiene una institución de ser autocrítica y estar dispuesta al cambio positivo. Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. En este contexto se debe entender el presente proyecto de evaluación institucional docente de la carrera, cuyo objetivo final es mejorar nuestra propuesta formativa. Con este esfuerzo se busca apoyar decididamente la instauración de la cultura evaluativa y la rendición social de cuentas en las instituciones de educación superior del país y en la sociedad.

De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores. Pero no sólo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y, corresponsabilidad en los cambios educativos.

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

### **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

Identificará el problema existente entre los docentes de la carrera de Comercio Exterior, determinar sus causas y consecuencias. Establecerá el objetivo general de esta evaluación así como sus objetivos específicos y justificar la importancia que tiene para el desarrollo de la carrera así como de los futuros profesionales que egresen.

### **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

Presenta toda la teoría que enmarca la evaluación del desempeño de los docentes como los tipos de evaluación, los usos que se le da, las

condiciones necesarias para realizarla, así como el perfil del docente. También incluye el marco legal al cual se sujeta la evaluación docente; las variables de la investigación, entre las cuales se encuentran la situación actual de la carrera y los criterios e indicadores a seguir para realizar la evaluación; y, las definiciones conceptuales básicas que se debe conocer para determinar el objetivo a lograr con la evaluación.

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA**

Este capítulo detalla los pasos a seguir en la evaluación de los docentes, al determinar la población y la muestra a evaluar, las técnicas e instrumentos a utilizar y los formularios de encuestas a seguir.

### **CAPÍTULO 4: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Aquí se presentan los resultados de la evaluación docente, los cuales determinarán los porcentajes aceptables y aquellos no aceptables en cada indicador por cada informante evaluado. Así mismo se presenta un resumen de los resultados, por criterios y por funciones.

### **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Finalmente, este capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones después de obtener los resultados de la evaluación, que serán ampliadas en el Tomo II de esta Tesis con la propuesta de un plan de mejoras.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1. Ubicación del problema en un contexto**

La Universidad Guayaquil en su proceso histórico ha desarrollado programas académicos que se ajustan a los principios filosóficos de la institución al hacer realidad el ideario de sus fundadores, para consolidar una escuela universal que trabaja para el fortalecimiento de la ciencia y del desarrollo humano.

Los Directivos preocupados ante los cambios y transformaciones que ha sufrido la Educación Superior en la actualidad a nivel mundial, creen necesario que se evalúe el desempeño docente; siendo uno de los principales problemas que se presenta en la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, pues no se ha aplicado dicha evaluación y esto afecta el normal desarrollo de formación de profesionales educativos del área.

La evaluación al Desempeño Docente es una práctica que se realiza desde hace varias décadas en varios países del mundo, pero en el Ecuador es relativamente nuevo y es necesaria debido a diversos factores tanto sociales, políticos y económicos.

La exigencia de contar con una educación superior de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del profesional de la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación de los Docentes para lograr un mayor desempeño en su labor profesional.

La Universidad de Guayaquil desempeña un rol de suma importancia en la formación de profesionales docentes del más alto nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología de manera que lo que ella hace para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna se constituye en un imperativo estratégico para el desarrollo nacional.

El desafío para la carrera de Comercio Exterior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos y la globalización comercial están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación por lo que es necesario evaluar de forma eficiente y con eficacia la labor del docente.

## **FASE I: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

### **Sustento Histórico**

#### **Estudio de las necesidades del mercado ocupacional**

Esta Licenciatura surge como respuesta a la creación de nuevas Especialidades en la Educación Media del Sistema Educativo Nacional relacionadas con el Comercio Exterior, en la cual la Facultad de Filosofía cumple un papel importante en la formación de profesionales especializados, lo cual permite satisfacer la demanda que existe en las instituciones de Educación Media.

Se orienta a formar profesionales que posean los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para interpretar el sentir educativo del país.

El Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación en su sesión del 29 de mayo de 1997 aprobó la creación de la Especialización de Comercio Exterior concediendo los siguientes títulos:

- Tecnólogo Pedagógico en Comercio Exterior (3 años de estudios)
- Profesor de Segunda Enseñanza Especialización Comercio Exterior (4 años de estudios)
- Licenciado en Ciencias de la Educación Especialización Comercio Exterior (5 años)

Con la creación de esta nueva carrera autofinanciada la Facultad de Filosofía brinda a los nuevos bachilleres, una formación (pedagógica-técnica) para dar a los estudiantes un mejor desenvolvimiento en el ámbito educativo.

El Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación en sesión realizada el 12 de abril de 2007 aprobó por unanimidad el Proyecto Educativo **DE REINGENIERÍA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CARRERA COMERCIO EXTERIOR**, por **CRÉDITOS BASADOS EN COMPETENCIAS**, procediendo a presentar el proyecto a la comisión Académica y al Consejo Universitario de la Universidad de Guayaquil para su aprobación definitiva y luego oficiar al CONESUP para su conocimiento.

**CUADRO Nº 1: MERCADO OCUPACIONAL PARA LOS LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CARRERA COMERCIO EXTERIOR**

Carrera	Instituto	Lugar
ADMINISTRACIÓN ADUANERA (COMERCIO EXTERIOR)	SUDAMERICANO - GUAYAQUIL	GUAYAQUIL
ADMINISTRACIÓN COMERCIAL	DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL	GUAYAQUIL
ADMINISTRACIÓN DE ADUANAS (COMERCIO EXTERIOR)	SUDAMERICANO - GUAYAQUIL	GUAYAQUIL
COMERCIO EXTERIOR	ESCA	GUAYAQUIL
COMERCIO EXTERIOR	ESPÍRITU SANTO	GUAYAQUIL

COMERCIO EXTERIOR	VICENTE ROCAFUERTE	GUAYAQUIL
COMERCIO INTERNACIONAL	ECOMUNDO	GUAYAQUIL
COMUNICACIÓN COMERCIAL	SANTIAGO DE GUAYAQUIL	GUAYAQUIL
NEGOCIOS INTERNACIONALES	ESPÍRITU SANTO	GUAYAQUIL
NEGOCIOS INTERNACIONALES MENCION CANALES DE DISTRIBUCIÓN INTERNACIONAL	ESPÍRITU SANTO	GUAYAQUIL
ADMINISTRACIÓN	CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL	GUAYAQUIL
ADMINISTRACIÓN ADUANERA	LIFE COLLEGE INTERNATIONAL	GUAYAQUIL
GESTIÓN EMPRESARIAL CON MENCIONES EN AGRONEGOCIOS, GESTIÓN DE CALIDAD, Y SEGUROS Y RIESGOS	ESPÍRITU SANTO	GUAYAQUIL

**Fuente: CONESUP (Hoy SENESCYT)**

### **Estudio de las demandas sociales en los ámbitos local y nacional**

El Artículo 66 de la Constitución Política del Estado, establece que la Educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia, área prioritaria de la inversión pública,

aspecto importante para el desarrollo Nacional y garantía para todos los ciudadanos del Estado Ecuatoriano. Es responsabilidad del Estado, definir y ejecutar políticas educativas que permiten alcanzar estos propósitos.

Amparados en la carta Magna del Estado Ecuatoriano y en la Ley de Educación Superior, que en su artículo 1 expresa que las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior tiene como misión la búsqueda de la verdad del desarrollo de las culturas, de la ciencia y tecnología mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la comunidad y es su obligación responder a los requerimientos del desarrollo del País.

La Universidad de Guayaquil es una institución de Educación Superior con 139 años de existencia, ha sido reconocida siempre por el máximo organismo directivo de las Universidades, Escuelas Politécnicas del Ecuador y por organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales. En la actualidad cuenta con 17 unidades académicas y 2 institutos, entre ellas la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, con 62 años de servicio en la formación de docentes.

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación es una institución innovadora en todas las áreas, en la parte académica se ha implementado nuevas carreras como Informática, Comercio Exterior entre otras. Las carreras se han creado según la demanda de la sociedad y muchas veces imponiendo nuevos sistemas de estudios para fortalecer el perfil ocupacional del egresado.

Una nueva etapa de la educación se vive en la actualidad con la fusión de la Informática y la Administración en la educación. La Informática se entiende como un sistema que utiliza más de un medio de comunicación al mismo tiempo en la presentación de la información, como por ejemplo el texto, imagen, animación, vídeo y sonido. En la actualidad su valía se ha incrementado con el uso del ordenador.

### **Proyección de la Carrera**

#### **VISIÓN:**

Brindar mayores oportunidades docentes en las áreas intervinientes de la administración educativa, de capacitación y en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

#### **MISIÓN:**

Formar profesionales en Ciencias de la Educación con “Espíritu Emprendedor” que aplique las técnicas docentes para el conocimiento del Comercio Exterior y que evalúe sus aspectos conceptuales y operativos; para que cuenten con la información y las herramientas actualizadas que les permitan actuar en los diferentes procesos del campo educativo.

### **OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

La centenaria Universidad de Guayaquil sirve a la sociedad ecuatoriana en la formación superior de las nuevas generaciones en Educación, Ciencia y Tecnología.

La Universidad de Guayaquil tiene los siguientes fines:

- a) Formar profesionales altamente calificados, de acuerdo a las necesidades presentes y futuras del país, capaz de contribuir, en forma innovadora, a la solución de sus problemas y a la creación de una nueva sociedad justa y solidaria, con capacidad para decidir sobre su propio destino.
  
- b) Desarrollar valores fundamentales en la nación y en el hombre ecuatoriano; creando conciencia cívica orientada a la participación democrática en la solución de la problemática económico-social y en la toma de decisiones.
  
- c) Orientar las políticas culturales especialmente científico-tecnológicas que permitan la defensa, conservación, transmisión, difusión y desarrollo del patrimonio cultural, nacional y universal.
  
- d) Fortalecer la capacidad nacional de asimilar y crear ciencia y tecnología para ponerlas al servicio del pueblo ecuatoriano y sus afanes de progreso.
  
- e) Contribuir a la formación de la persona ecuatoriana, capaz de transformar la estructura social en beneficio de las mayorías nacionales.

f) Aplicar los medios adecuados para asegurar el ejercicio de la dignidad y soberanía nacionales, así como para la solidaridad con los pueblos que luchan por su liberación y de los que defienden la paz y amistad entre las naciones.

## **FASE II: CARACTERÍSTICAS DEL PROFESIONAL**

### **Objetivos de la Carrera**

#### **GENERAL:**

Mejorar el perfil profesional de los estudiantes y egresados de la carrera, mediante el rediseño del pensum académico, que fomente el desarrollo de una metodología interactiva en la adquisición de conocimiento, valores, aptitudes y habilidades en el proceso de aprendizaje.

#### **ESPECÍFICOS:**

- Formar un profesional con enfoques epistemológicos, conceptuales y metodológicos.
- Desarrollar capacidades para investigar, analizar, planificar, orientar y dirigir con eficacia los procesos educativos.
- Comprender y prever los cambios al desarrollar habilidades para el análisis y toma de decisiones frente a los problemas que se le plantean dentro del ámbito educativo.
- Evaluar los aspectos conceptuales y pragmáticos del aprendizaje del Comercio Exterior.
- Generar los suficientes recursos técnicos y metodológicos que lo habiliten para el análisis, planificación, ejecución y control del campo educativo.

## **COMPETENCIA GENERAL DE LA CARRERA**

- Realizar ante los organismos competentes, las gestiones y tramitaciones necesarias para concretar operaciones de aprendizaje del Comercio exterior.

## **PERFIL DE LOS ASPIRANTES**

### **PERFIL DE INGRESO:**

- Ser Bachiller.

### **El candidato para estudiar la carrera, debe tener:**

- Facilidad de comunicación oral y escrita.
- Estabilidad emocional, ser respetuoso, afectivo.
- Actitud positiva, respeto a los valores morales y sociales.
- Capacidad creativa para elaborar, recolectar materiales didácticos.
- Actitud y habilidad para promover la armonía en las relaciones personales.
- Habilidad para la toma de decisiones pertinentes.

## **PERFIL DE DESEMPEÑO DE LOS GRADUADOS**

**Perfil de desempeño de los graduados según las necesidades del Mercado Ocupacional.**

- Valores
- Conocimientos
- Habilidades

### **PERFIL PROFESIONAL:**

#### **El egresado de Comercio Exterior está apto para:**

- Ejercer la docencia con los conocimientos técnicos adecuados.
- Identificar los posibles conflictos del servicio docente y evaluar las posibilidades de expansión y diversificación como acumulado de experiencia educativa.
- Aplicar herramientas académicas, técnicas y legales correspondientes a procesos andragógicos.
- Mantener el compromiso ético y social.
- Dotado de habilidades y práctica profesional y una actitud responsable en el cumplimiento de la misma, por su formación humanística acorde a los más altos valores morales y espirituales del docente.
- Aplicar los principios y las herramientas administrativas, contables e informáticas pertinentes en el desarrollo de proyectos de comercio y negocios internacionales con fines educativos.
- La Formulación, Dirección y Evaluación de proyectos de factibilidad educativa.

- Formación de empresas educativas que desarrollen actitudes que le permitan ser productivo, tener una apertura pluricultural así como una visión humanista que capacite promotores de un mejoramiento continuo.
- A nivel educativo deberá comprender los procesos de concreción de negocios internacionales, diseñar y ejecutar las políticas tendientes a insertar a la empresa en el mercado mundial; así como de participar en el análisis y formulación de políticas de interrelación económica con los demás estados y de gestionarlas.
- La realización de estudios e investigaciones referidas a los mercados internacionales como conocimiento en el proceso educativo.
- Su formación le permitirá desempeñarse en centros académicos, donde podrá desarrollar actividades tanto de docencia e investigación como de gestión y planificación.

## **CAMPO OCUPACIONAL**

### **FUNCIONES Y CARGOS PROFESIONALES POSIBLES:**

El Egresado de la **Licenciatura en Ciencias de la Educación, Carrera Comercio Exterior**. Podrá desarrollarse de manera profesional y humana en actividades de la docencia, planeación, estructuración, integración, organización, logística, dirección, coordinación y ejecución de programas educativos, desenvolviéndose en organismos como:

**Empresas educativas públicas o privadas relacionadas con proceso del conocimiento de exportación o importación de bienes y servicios en las siguientes actividades:**

- Preparación de la documentación necesaria para la exportación o importación de mercancías como parte del currículo educativo.
- Docencia en las diferentes actividades relacionadas con el proceso de importación / exportación de productos.
- Docencia en investigación sectorial o empresarial del área de comercio exterior.
- Docente e investigador académico en cualquiera de las áreas de la teoría del comercio internacional, diseño de canales y sistemas comerciales, banca y finanzas internacionales y preparación y evaluación de proyectos de exportación.
- Docencia e investigación de nuevos proyectos de inversión (creación y desarrollo de productos).

### **FASE III: ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS**

#### **3.1 Modalidad de la estructura curricular.**

##### **Estructura curricular**

**CUADRO Nº 2: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS SISTEMATIZADAS POR  
ÁREAS O CAMPOS**

<b>ÁREA</b>	<b>COMPETENCIA PRINCIPAL</b>
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	<p>Conocimiento, comprensión y familiarización de los elementos básicos que configuren las Ciencias de la Educación en el marco de la realidad nacional y geo – política que se opera y corresponden a la adquisición de los aprendizajes mínimos que cada profesional debe poseer en función de su especialidad. Las competencias profesionales le permitirán desempeñar diversos roles en el trabajo con capacidad de respuesta crítica y reflexiva frente a la problemática en la que se desenvuelve la acción docente, con sólidos conocimientos didácticos metodológicos para optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje y auto aprendizaje que se opera en las diferentes instituciones educativas, para generar procesos alternativos que respondan a la realidad bio – psico – social de los educandos y un permanente investigador y re – creador del conocimiento.</p>
<b>FORMACIÓN</b>	<p>Libertad y justicia en el marco del respeto a si mismo y hacia los demás; con un amplio desarrollo de las diversas tipologías de la inteligencia; liderando acciones conducentes a la transformación de la realidad social y educativa de su comunidad; con capacidad para la toma de decisiones enmarcadas en las leyes y reglamentos educativos y actitudes y valores que impactan en el crecimiento personal y social de los estudiantes. Formar desde la dimensión humana, un esquema de valores, coherentes, pro positivo y propio. Hacer de la persona un ser que reconoce su rol en la familia, sociedad e institución que trabaja, donde demostrará responsabilidad, madurez, coherencia de vida, espíritu de sinceridad, facultades en orden y al tratar con una persona dejarle la impresión de una formación humana íntegra.</p> <p>Además los estudiantes serán capaces de adquirir hábitos mentales, volitivos y formación como:</p>

<p><b>HUMANA</b></p>	<p>Mentales:          Disciplina y dominio del pensamiento convirtiéndolo en un instrumento de desarrollo positivo.          Organización mental.          Disciplina en la imaginación y los sentidos.</p> <p>Volitivos:          Sentido de la disciplina, orden e iniciativa.          Educación en la libertad.          Vivencia de la autenticidad.          Hábito de colaboración.</p> <p>Formación:          El temperamento, el carácter.          Sinceridad, gratitud, humildad, lealtad.          Honorabilidad.</p>
<p><b>FORMACIÓN BÁSICA</b></p>	<p>Adquirir nuevos conocimientos en el campo de las ciencias de la educación correspondientes a la adquisición y/o acreditación de conocimientos y habilidades, de carácter inter y multidisciplinario, metodológico, instrumental y contextual. Las habilidades del pensamiento crítico, comunicación y capacidad de resolver problemas son, en las nuevas condiciones sociales, de las que se destacan las principales cualidades demandadas de los diversos sectores de la sociedad, autonomía, el dialecto como instrumento para la adquisición de nuevos aprendizajes, Manejo de un lenguaje técnico, mediante el cual los estudiantes serán capaces de comunicarse eficazmente y sentar las bases de sus estudios que permitan la implementación de manera eficiente de los planes, programas y proyectos del proceso educativo; aplicando en el desempeño profesional la tecnología informática que ofrece el mundo moderno.</p>

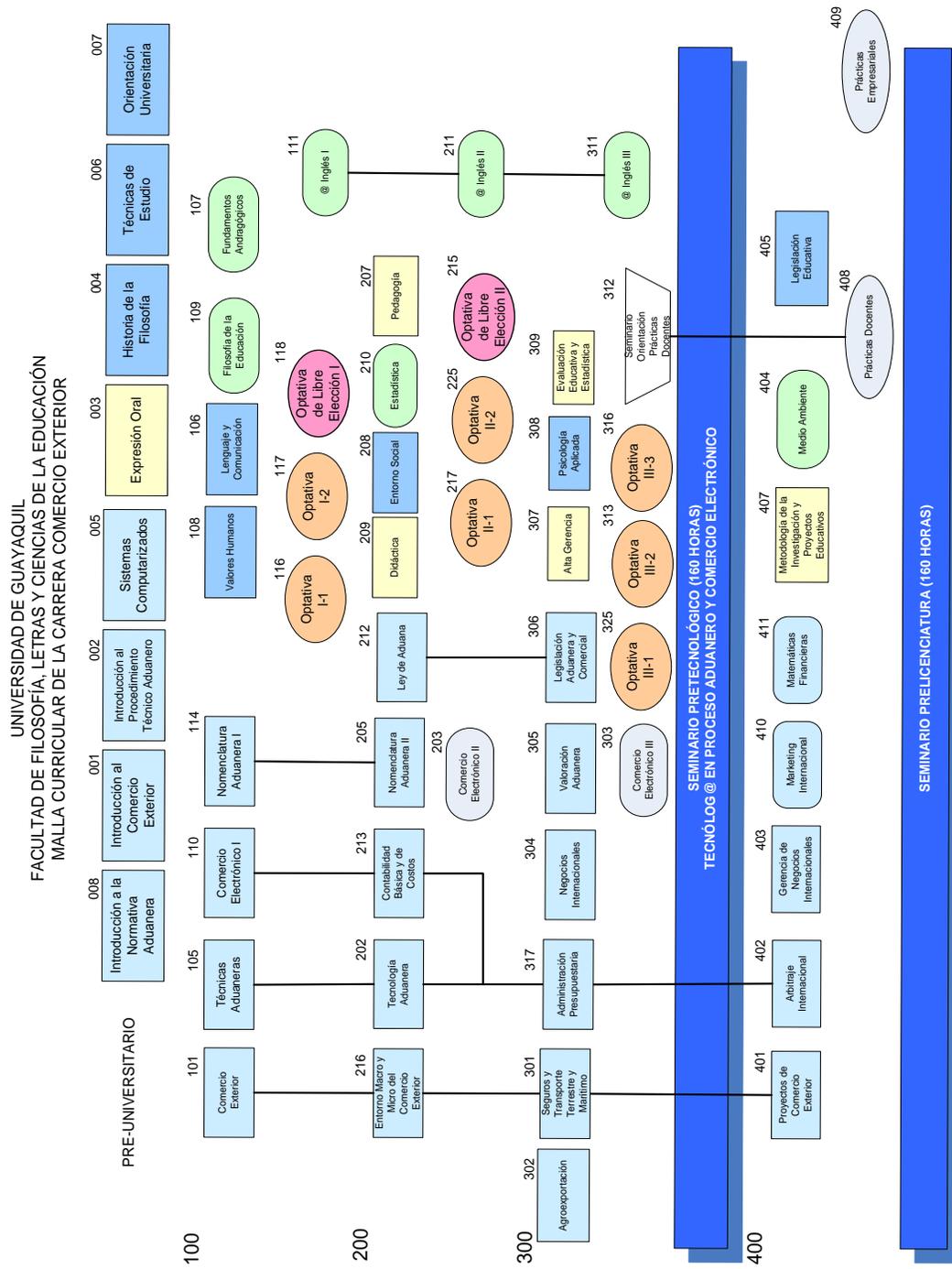
**PROCESO DE ELABORACIÓN DE MATRICES CURRICULARES**

### **Campos de Formación.**

- Tecnólogos en Proceso Aduanero y Comercio Electrónico 3 años
- Licenciados en Ciencias de la Educación Carrera Comercio Exterior 4 años

El Seminario Pretecnológico tiene una duración de 160 horas y el Seminario de Pre licenciatura de 160 horas previa aprobación del Honorable Consejo Directivo.

### **CUADRO Nº 3: MALLA CURRICULAR DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR**

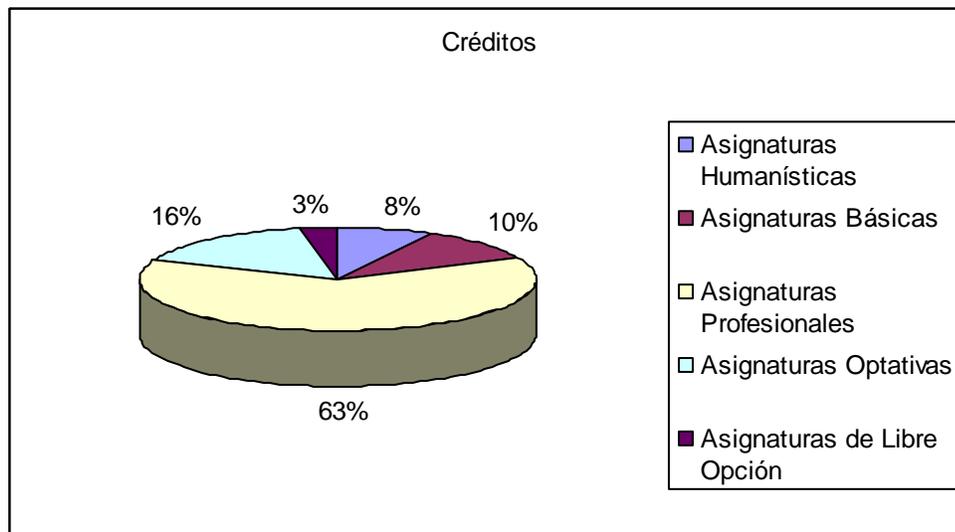


**3.2 Asignatura y Actividades académicas en concordancia con los ejes.**

**CUADRO Nº 4: EJES DE FORMACIÓN, HORAS Y CRÉDITOS**

Ejes de Formación	Horas	Créditos	%
Asignaturas Humanísticas	320	20	8
Asignaturas Básicas	416	26	10
Asignaturas Profesionales	2560	160	63
Asignaturas Optativas	656	41	16
Asignaturas de Libre Opción	128	8	3
<b>Total Currículo del Programa</b>	<b>4080</b>	<b>255</b>	<b>100</b>
Pasantías tutoriadas	384	24	
Trabajo de Graduación	704	44	
<b>Total</b>	<b>5168</b>	<b>323</b>	<b>100</b>

**GRÁFICO Nº 1: CRÉDITOS**



**Metodología de aprendizaje**

**Estrategias metodológicas:**

- Aprendizaje cooperativo.

- Los centros de interés.
- Método de proyectos.

**Dentro del proyecto se distinguen varias fases:**

- Sugestión: elección del tema, de la situación problemática.
- Planificación: búsqueda de posibles soluciones. Se planifican las actividades y el tiempo necesario para el desarrollo de éstas. Se intenta especificar el tipo de organización de la clase, los materiales, los recursos... A partir de ese momento se comienza a desarrollar el proyecto.
- Conclusión: resolución de las cuestiones planteadas. El trabajo de investigación, documentación, tratamiento de la información,... realizado a lo largo del proyecto, debe plasmarse en algo concreto: un mural, una maqueta, un trabajo monográfico.
- El método de proyectos, al igual que la aplicación de los centros de interés abren un abanico de posibilidades a la innovación didáctica, al poner en práctica términos tan conocidos como: globalización, interés y motivación, aprendizaje significativo.
- La motivación en el aula:
  - Teorías
  - Leyes y estrategias

**Los aprendizajes de los estudiantes se desarrollarán de la siguiente manera:**

Para facilitar el estudio crítico, reflexivo y significativo del Pensum de Licenciatura en Ciencias de la Educación, Carrera Comercio Exterior y que se establezca concordancia entre la teoría y la práctica de la educación, los docentes asumirán con mayor propiedad la teoría cognitiva, con los diferentes modelos inter – relacionados que aportan valiosos pedagogos, esta teoría guardará vinculación también con la teoría histórico – cultural, pues los aprendizajes se verán dinamizados por la relación con el entorno físico, social, cultural y científico – tecnológico de los estudiantes. (DE ZUBIRIA M., 1995)

Los métodos estarán orientados hacia los procesos investigativos en donde prevalecerán aquellos que promueven el trabajo constructivo y creador. Estos métodos estarán en función de las diversas asignaturas; pero básicamente serán los siguientes:

- Científico.
  
- Inductivo.
  
- Deductivo.
- Analógico.
  
- Experimental.

- Heurística
- Problémicos.

Entre las técnicas que se utilizarán, se privilegiarán aquellas que promueven trabajos cooperativos, como:

- Mapa conceptual
- Mesa redonda
- Paneles
- Debates
- Estudio de Caso
- Talleres
- Trabajo cooperativo
- Técnica de interrogatorio

Entre los Recursos didáticos que se utilizarán:

- Internet
- Video proyector de Datos
- Proyector de Video y Datos
- Pizarrón
- Informes y Archivos

Con esta metodología el estudiante se considera sujeto activo, participativo y recreativo en su propio aprendizaje, respetará el pensamiento de los demás, tomará decisiones acertadas, aprenderá a utilizar con mayor acierto las cuatro artes de una comunicación asertiva: hablar, escuchar, leer, escribir.

**Aprende a:**

- Analizar
  
- Criticar
  
- Reflexionar
  
- Sintetizar
  
- Sacar conclusiones:
  - Positivas
  - Negativas
  
- Hacer propuestas
  
- Solución a los problemas existentes

**EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN**

**Evaluación:**

La evaluación se aplicará en el aprendizaje del estudiante:

- Evaluación inicial (**diagnóstica**).

### **Evaluación Inicial (Diagnóstica)**

Se desarrolla en función del docente hacia los estudiantes, para saber el nivel de conocimientos de partida y poder crear estrategias adecuadas, con el fin de alcanzar el rendimiento deseado por el proyecto curricular de la carrera.

Esta evaluación se realizará al comienzo de cada periodo lectivo, de manera que el docente logre corregir desde el inicio cualquier inconveniente que pueda tener en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

**Respecto a la evaluación de los estudiantes, la misma estará de acuerdo a las estrategias y metodologías acorde con escenarios actuales:**

**Ésta será;** Sistemática, progresiva, permanente y continua, sus funciones son:

- Hacer consistente el aprendizaje.
- Reafirmarlo.
- Motivar al estudiante.

- Generar en el estudiante la capacidad de aprender como ser humano, de manera consciente, consistente y voluntaria.
- Obtener información sobre el logro de objetivos, dominio de procesos, asimilación de contenidos y utilización de recursos.
- Mejorar el aprendizaje obtenido.
- Valorarlo.
- Adquirir nuevos conocimientos.
- Orientar al estudiante en el desarrollo de los procesos para formarse adecuadamente.
- Desarrollar actitudes formativas mediante tipos de evaluación: Diagnóstica, Formativa y Sumativa.
- Rectificar el aprendizaje en sus objetivos procesos y recursos.
- Facilitar y hacer racional la capacidad de elección y decisión del educando.
- Guiar tanto el diseño como la administración del proceso educativo y curricular.
- Verificar y certificar el rendimiento educativo del estudiante.

- Desarrollar la meta – cognición en el estudiante.

## **CARACTERÍSTICAS DE PRÁCTICAS Y PASANTÍAS**

### **Requerimientos para la práctica:**

Petición por escrito al director para realizar las prácticas especificando el nombre de la empresa, duración de la práctica y tema.

- Estar en nivel 300.
- Certificado de haber aprobado el seminario pretecnológico.
- Copia de cédula militar actualizada.

### **Características de los trabajos de titulación**

La carrera de Comercio Exterior comenzará con la modalidad presencial, pudiendo ser ésta aplicada también la modalidad Semi-presencial.

Las formas de graduación son las siguientes:

#### **Título: Tecnólogos Pedagógicos en Procesos Aduaneros y Comercio Electrónico.**

- Haber aprobado todas las asignaturas de los niveles 100, 200 y 300 del Plan de Estudio de la carrera.

- No estar sancionado en la Universidad de Guayaquil y Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- No tener deudas con la Universidad de Guayaquil.
- Haber aprobado el seminario Pre – Tecnológico.
- Cumplir con todos los requisitos legales que estipula la Universidad de Guayaquil y Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

**Título: Licenciados en Ciencias de la Educación, Mención. Carrera Comercio Exterior.**

- Haber aprobado todas las asignaturas de los niveles 100, 200, 300 y 400 del Plan de Estudio de la carrera.
- Debe poseer el Título en Proceso Aduanero y Comercio Electrónico.
- No estar sancionado en la Universidad de Guayaquil Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- No tener deudas con la Universidad de Guayaquil.
- Haber aprobado las Prácticas Docentes y Empresariales.

- Haber aprobado el seminario Pre – Licenciatura.
  
- Defensa y sustentación del Proyecto.
  
- Cumplir con todos los requisitos legales que estipula la Universidad de Guayaquil y Facultad de Filosofía.

## **LOS RECURSOS DE LA CARRERA DEBERÁN SER:**

### **Recursos Académicos**

**La Licenciatura en Ciencias de la Educación Carrera Comercio Exterior,** en el aspecto académico se sujetará a los procesos y mallas curriculares establecidos por la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

### **Personal Académico y Administrativo:**

- Directivos
  
- Docentes
  
- Administradores Técnicos de los Laboratorios

- Estudiantes
- Secretarias
- Conserjes

**Recursos Técnicos:**

- Infraestructura académica (existente en la Facultad).
- Laboratorios de Ordenadores: PC compatible y/o APPLE Mac con aproximadamente 40 ordenadores, cada laboratorio y tecnología de punta adecuada a las nuevas tendencias educativas (existente en la Facultad).

**Recursos Financieros:**

- Proveniente de la autogestión de la carrera
- Presupuesto de la Facultad de Filosofía

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN:**

- Evaluación formativa
- Evaluación sumaria

**Evaluación Formativa:**

Está evaluación se desarrolla en función de lograr:

- Conocimiento sobre los alcances y progresos de los estudiantes.
- Encontrar deficiencias en el aprendizaje de los estudiantes.
- Saber si se cumplen los objetivos propuestos.

Esta evaluación se la realizará al final de un tema, de una unidad o al término de una serie de actividades.

### **Evaluación Sumativa (sumaria):**

Esta evaluación se dirige a:

- Valorar la conducta que se observa en los estudiantes al final de un proceso de aprendizaje.
- Certificar el alcance de los objetivos propuestos.
- Realizar un resumen de los contenidos de aprendizaje.

**Esta evaluación se realizará al final de cada unidad y fin de curso. De esta manera se conocerá los objetivos alcanzados de parte del docente y estudiante.**

### **Evaluación Institucional**

La Universidad de Guayaquil comprometida con las exigencias de la Educación Superior ha conformado la Comisión de Evaluación Interna, CEI, en cumplimiento a la responsabilidad que le ha sido confiada, la misma que pone a consideración de la comunidad universitaria su sitio web; con la información acerca de los propósitos, funciones, estructura, cronograma, y código ético que rige a la CEI, así como el Proyecto de Evaluación

Institucional, cuyo diseño se llevó a cabo de conformidad con los requisitos exigidos por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, CONEA, y que tiene como propósito fundamental, diagnosticar la realidad institucional, verificar los logros alcanzados, para con estas potencialidades superar las debilidades existentes, mediante la ejecución de planes de mejoramiento, con la participación responsable, comprometida y empoderamiento de todos quienes integran la Universidad de Guayaquil.

Todo esto constituye parte importante del proceso de evaluación actualmente en marcha, con la finalidad de obtener la acreditación de calidad para la Universidad de Guayaquil y para cumplir con el mandato constitucional de la rendición social de cuentas.

La evaluación institucional en ningún momento trata de hacer daño “Primun nom noscere”, no es punitiva. A través de este medio se persigue aportar una contribución al desarrollo de la cultura de evaluación en la Universidad.

Los Directivos preocupados ante los cambios y transformaciones que ha sufrido la Educación Superior en la actualidad a nivel mundial, creen necesario la evaluación al desempeño docente de los educadores de la carrera de Comercio Exterior; que es un tema prioritario para el Gobierno Nacional, el que a través de la Ley Orgánica de Educación Superior expresa la importancia que tienen estos procesos, para lograr el mejoramiento continuo a la excelencia.

Según el CONEA hoy CEAACES la evaluación del desempeño docente es una actividad que tiene como propósito fundamental el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico de los profesores de las instituciones de Educación Superior.

Las universidades y escuelas politécnicas dictarán las normas internas que regulen el proceso de evaluación docente sujetándose a la normativa legal (del SENESCYT).

La Comisión de Evaluación Interna de la institución brindará el apoyo técnico al Comité de Evaluación Docente y contribuirá al diseño del proyecto de evaluación del desempeño docente que contendrá básicamente los procedimientos, mecanismos e instrumentos específicos que requiere este tipo de evaluación.

Entre los elementos de la evaluación se encuentran la evaluación formativa y la evaluación sumativa, además la modalidad de la evaluación docente se tiene la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Entre los actores del proceso de evaluación están: el profesor que es evaluado; los estudiantes; los funcionarios académicos encargados:

- Coordinadores de área.
- Director de la carrera,
- Autoridades,

- Los miembros de los comités de evaluación docente.

El Comité de Evaluación Docente se encargará de estudiar el conjunto de la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor, y procederá a emitir el informe final de la evaluación, de acuerdo con los estándares señalados.

Por medio de la presente tesis y el diseño del Plan de mejoras dirigido a la comunidad educativa, se espera la excelencia de los docentes de la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

### **1.1.2. Situación del conflicto**

La puesta en marcha de una evaluación en la carrera de Comercio exterior, permitirá que se tome en cuenta la eficacia y eficiencia de los docentes. Sin duda alguna, los sistemas de evaluación impuestos no logran alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.

El problema surge porque la carrera de Comercio Exterior no ha sido evaluada en la aplicación de varios elementos que son parte de la enseñanza aprendizaje y que por lo tanto se debe introducir nuevas formas y herramientas para conocer más de cerca el problema, esta evaluación permitirá que la calidad educativa sea de excelencia y los estudiantes emitan su criterio a través de la aplicación de una encuesta que será tomada en cuenta con una muestra de estudiantes para poder determinar y conocer los resultados de la realidad educativa en la carrera..

Actualmente existen 1200 alumnos que se han acogido a esta carrera.

Este problema se sitúa en la Universidad Estatal de Guayaquil, en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, en la carrera de Comercio Exterior donde existe la necesidad de aplicar una eficaz y eficiente evaluación en el desempeño del docente.

El conocimiento del grado de logro de los objetivos de un sistema educativo superior es fundamental para hacer mejor uso de los recursos disponibles y para tomar las decisiones más adecuadas.

A esa exigencia social de información, derivada del interés que manifiestan por obtener una educación superior de calidad, se unen otros motivos relacionados con las condiciones económicas actuales, no cabe duda de que la formación de los profesionales de la educación en la carrera de Comercio Exterior que participan en los procesos productivos constituye un factor fundamental para el desarrollo del país. De ahí deriva una seria preocupación por conocer el estado y la situación del sistema educativo, por cuanto constituye la oferta formativa básica al servicio del conjunto de la población.

En la actualidad, los recursos dedicados a la Educación Superior suponen una parte tan importante del presupuesto nacional que su ritmo de crecimiento no parece fácilmente sostenible y las nuevas políticas de rendición de cuentas exige a los docentes de la carrera de Comercio Exterior una formación de alto nivel. De ahí se deriva, asimismo, el desarrollo de diversos modelos de rendición de cuentas, bien sea a cargo de los poderes

públicos, de los profesionales, según se efectúe su regulación respectivamente por el Estado y las entidades regulatorias de la Educación Superior.

Hoy en día está claro que la evaluación del desempeño del docente de la carrera de Comercio Exterior, más que un fin en sí misma, es una necesidad, y sus resultados deben estar al servicio del desarrollo armónico e integral del profesional y de la sociedad, por lo que en primer término debe responder y rendir cuenta a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta". Lo anterior conlleva necesariamente a que el quehacer del docente sea evaluado como profesional en Docencia Superior. En la actualidad existe una justificada y creciente preocupación en relación del desempeño docente con la garantía de la calidad, tanto de la universidad como institución, como de sus programas académicos en la carrera de Comercio Exterior.

Es en este contexto que surge la Evaluación del desempeño docente como un proceso por medio del cual se brinda información sobre sus logros, actualización y perfeccionamiento, de manera independiente, para poder hacer una declaración pública sobre el valor o la calidad del programa o de la institución.

La evaluación y la acreditación son procesos relacionados cuya práctica se entrecruza, ya que se acredita conforme y como consecuencia de un proceso de evaluación y seguimiento, sin embargo más que un diagnóstico que conduce a la acción por parte de la propia Facultad de Filosofía, la evaluación del desempeño del docente constituye una constancia de credibilidad por parte de la sociedad y del público demandante de los servicios de la carrera de Comercio Exterior.

### **1.1.3. Causas del Problema, consecuencias**

#### 1.1.3.1. Causas:

- ✓ Existe aplicación de métodos, técnicas y procedimientos tradicionales de evaluación docente
- ✓ No se aplican sistemas evaluativos actualizados que permitan mejorar el perfil profesional de los docentes de Comercio Exterior
- ✓ Se desconocen las nuevas metodologías de enseñanza activa y funcional que promueven la formación humanística y técnica.

#### 1.1.3.2. Consecuencias:

- ✓ Los bachilleres que ingresan a profesionalizarse en la carrera de Comercio Exterior se desmotivan durante su formación profesional.
- ✓ Los docentes recurren a los mismos errores por la falta de orientación para corregirlos
- ✓ EL aprendizaje se vuelve memorista y repetitivo por lo que los egresados pueden presentar vacíos en sus conocimientos

### **1.1.4. Delimitación del problema**

**Campo:** Educativo

**Área:** Comercio Exterior

**Aspecto:** Académico.

**Tema:** “Evaluación del desempeño docente de la carrera de Comercio Exterior, modalidad Presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

**Propuesta:** Plan de mejoras

### **1.1.5. Formulación del problema**

¿De qué manera influye la evaluación en el desempeño docente de la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil?

### **1.1.6. Evaluación del problema**

**Delimitado.-** El presente proyecto se desarrolla en la Universidad de Guayaquil, en la carrera de Comercio Exterior modalidad Presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil durante el año 2012 – 2013.

**Claro.-** Es redactado en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión con la finalidad de mejorar los procesos de evaluación al desempeño docente y mejorar la calidad de la enseñanza en la carrera de Comercio Exterior modalidad Presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

**Evidente:** Permite plantear los problemas creados por la falta de evaluación a los docentes en la carrera de Comercio Exterior modalidad Presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil

**Concreto.-** Contiene información precisa y de gran importancia que debe ser considerada durante todo el proceso de enseñanza.

**Relevante:** Investiga aspectos relacionados con el problema de la evaluación del desempeño docente, es relevante para el mejoramiento de la calidad educativa en la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

**Original.-** Porque hasta la actualidad no se ha desarrollado una tesis similar a la propuesta en la carrera de Comercio Exterior.

**Contextual:** La evaluación del desempeño docente es un tema del ámbito educativo por lo que a través de un Plan de mejoras se espera lograr una mejor profesionalización en la carrera de Comercio Exterior.

**Factible.-** Existen los recursos necesarios para su ejecución y aplicación además el presupuesto será financiado por autogestión, pues el gasto económico requerido no es mayor que la voluntad y el compromiso existente por colaborar con la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

**Productos esperados:** Se espera mejorar el nivel académico del docente y con ello elevar la calidad educativa de la Carrera de Comercio Exterior de la Universidad de Guayaquil.

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Objetivo General:**

- ✓ Analizar el desempeño docente en la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, mediante un Plan de mejoras para elevar la calidad educativa.

### **1.2.2. Objetivos Específicos:**

- ✓ Diagnosticar los problemas que se originan por la falta de evaluación del desempeño docente.
- ✓ Determinar los tipos de métodos que emplean los docentes en la formación académica, científica, tecnológica y humanista de los bachilleres en la carrera de Comercio Exterior.
- ✓ Elaborar el Plan de Mejoras que permita concebir la capacitación de los docentes en la carrera de Comercio Exterior en correspondencia con las exigencias sociales y las necesidades de la Educación Superior.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

Es necesario concienciar a los docentes sobre la necesidad de aplicar un Plan de Mejoras sobre evaluación del desempeño docente de la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

La tesis sobre Evaluación del Desempeño Docente, tiene como uno de sus objetivos determinar si el docente cumple con eficacia y eficiencia su

labor educativa. Una de las actividades iniciales y que corresponde a este trabajo, se orienta a recoger información relacionada con la percepción que las autoridades universitarias tienen sobre el desempeño docente, a nivel de la docencia. El estamento directivo académico superior, implica las instancias de Vicerrectorado Académica y Decanato. La utilidad teórica del estudio está dada por la revisión de importantes conceptos relacionados con la educación, los modelos de evaluación docente, ambiente pedagógico de la carrera de comercio exterior, la metodología de enseñanza, y todos los factores que benefician la profesionalización de los docentes en la carrera de Comercio exterior

Esta tesis es de mucha importancia porque a través de la evaluación el docente se actualizará y podrá aplicar una metodología activa en lo académico, científico, tecnológico y humanista lograr mejorar la calidad de enseñanza en la carrera de Comercio Exterior. Es así que la propuesta planteada permitirá mejorar el perfil académico y profesional de los docentes.

Los beneficiarios serán los egresados de la Especialización de Comercio Exterior a quienes se les brindará una formación académica de calidad, con sentido humanista, con conocimientos amplios de la ciencia y la tecnología y mejorar su perfil profesional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación se ha convertido en el motor social del cambio que necesita la educación ecuatoriana, puesto que a través de sus Extensiones ha logrado hacer llegar su enseñanza a las demás provincias, con principios de ética profesional en

el desarrollo del pensamiento crítico, de la autocrítica, de una cultura de paz, una educación para la no violencia, de equidad generosa y de amor para construir correctamente una sociedad justa y progresista.

En las últimas décadas las diversas universidades del país no se han dedicado a estudiar la importancia de este tema; la evaluación es un aporte de mucha relevancia y que compete a todos los profesionales de la educación.

Revisados los archivos de la Secretaria General de la Universidad de Guayaquil y la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación no se ha ejecutado ningún otro tipo de trabajo relacionado al problema de investigación que se realiza en esta tesis.

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **La evaluación del desempeño docente en la Educación Superior**

La evaluación del desempeño docente está claramente incorporada a las actividades rutinarias de las universidades y se ha habilitado y especializado un número considerable de académicos en quienes descansa la responsabilidad de diseñar y conducir esta función, lo cual resulta loable. Los directivos del subsistema de educación superior justifican inicialmente las acciones de evaluación del desempeño docente como un recurso para

mejorar la calidad en las universidades, y poco tiempo después de su implementación, se reconoció su papel como estrategia para mejorar el nivel salarial de los académicos.

En cuanto a la calidad de la enseñanza posterior a la retroalimentación de los programas de evaluación del desempeño docente, aún se está lejos de contar con evidencias que demuestren que los programas que incrementaron los grados académicos, fortalecieron la infraestructura para alentar la investigación y consolidaron los cuerpos académicos, sin duda podrán contribuir a elevar la calidad de la enseñanza en las universidades; sin embargo, hay dudas fundadas de que estas acciones se vean reflejadas en la mejora de las prácticas de enseñanza y aprendizaje.

La evaluación del desempeño docente supone una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad, por lo que las universidades deberían proporcionar las condiciones para contar con la supervisión de especialistas, si fuera el caso, y el desarrollo de programas de formación profesional ad hoc, o mínimamente, procurar para los encargados de la actividad, condiciones de intercambio y acompañamiento de otros académicos con responsabilidades similares.

En el desarrollo de este proyecto fue difícil identificar a la persona encargada de la evaluación en las universidades, y en algunos casos, se encontraron obstáculos administrativos para obtener la autorización de los

jefes de mayor jerarquía para participar en la presentación de los trabajos elaborados y el intercambio previsto.

En algunas instituciones es evidente la presencia de una actitud crítica o de permanente revisión de las acciones de evaluación, condición indispensable para un perfeccionamiento permanente de la actividad. Sin embargo, en el discurso prevalece el uso de la evaluación con la intención de controlar las acciones de los profesores o bien para recompensarlos a través de los programas existentes; se reconoce la coexistencia de las acciones de control administrativo y compensación salarial, pero es necesario diferenciarlas para dar lugar a una evaluación auténtica (Rueda, 2006b).

Son pocos los esfuerzos de iniciativas de evaluación que estén claramente vinculados con acciones institucionales para emplear los resultados y ofrecer apoyos a los académicos, a fin de mejorar la función docente en las universidades.

Adicionalmente, si se acepta la vinculación de la evaluación con programas de remuneración económica, habría que advertir de la disparidad en la figura contractual de los académicos en las universidades que los condiciona para ser beneficiarios de estas iniciativas; algunas universidades pueden contar con 80% de personal de carrera con dedicación completa, mientras que otras 20% o menos. Aunque algunas universidades atendieron esta discrepancia de recompensar las actividades docentes con programas especiales, la mayor parte se mantiene en los programas que dan prioridad en la evaluación, a las acciones de investigación, bajo el supuesto

de que un profesor-investigador logrará mejores aprendizajes en los estudiantes. Los directivos que diseñaron estos programas enfrentan el reto de proporcionar evidencias que den soporte al cumplimiento de esta hipótesis.

La presencia de la evaluación del desempeño docente ha contribuido insuficientemente en cuanto a llamar la atención sobre la importancia de la función docente y para revisar las condiciones en las que esta actividad tiene lugar en las distintas carreras profesionales. Igualmente, no hay evidencias que permitan relacionar el incremento de grados académicos en los profesores con mejores prácticas en las diversas situaciones de enseñanza-aprendizaje que tienen lugar en las universidades. En cuanto a la evaluación de las capacidades didácticas de los profesores aún se hace a partir de los concursos de oposición abiertos o aquellos, previstos en la legislación universitaria, con participación de comisiones dictaminadoras; en ellos se valora la capacidad para analizar críticamente los programas, para elaborar unidades temáticas y didácticas, y para el manejo de grupo.

Sería deseable alentar los intentos sistemáticos de ofrecer testimonios sobre la efectividad y pertinencia de este tipo de evaluación en un contexto institucional en donde se ha puesto en práctica un conjunto muy variado de dispositivos de evaluación, además de reconocer la amplia gama de interpretaciones y prácticas de la legislación en cada universidad, e inclusive al interior de sus propias dependencias.

### **2.2.1. Recomendaciones para evaluar el desempeño docente**

La diversidad de ambientes institucionales, conformados por su misión-visión, modelo educativo, infraestructura y condiciones del proceso de enseñanza aprendizaje, debe ser considerada en el diseño y la puesta en marcha de las acciones a seguir para la evaluación del desempeño de docentes; el análisis del contexto institucional y nacional coadyuvará al desarrollo apropiado de estas iniciativas.

Asimismo, habría que plantear la pertinencia de contar con una coordinación general de la universidad que imprimiera a la evaluación una orientación definida, acorde con la misión-visión y el modelo educativo, que intentará tomar una postura sobre la especificidad de la enseñanza de las disciplinas que conforman los programas de formación profesional, y que resolviera de qué manera podría esta situación determinar los programas de evaluación del desempeño docente.

Es un hecho que la evaluación fue impulsada fuertemente por programas externos a las instituciones y que su asociación con dinero adicional o prestigio la ubica en situaciones de alto riesgo de simulación o de servir como un mero trámite administrativo, sin embargo, también es factible que localmente se puedan desarrollar iniciativas que otorguen un mayor peso a la función de mejora de la actividad evaluada sin desconocer las exigencias ineludibles de otras instancias o la renuncia a complementos económicos que beneficien a los académicos.

La presencia de experiencias institucionales documentadas, realizadas bajo los lineamientos de la investigación educativa y que además procuren la participación de profesores y estudiantes (Luna, 2002), atestiguan la factibilidad de este tipo de estrategias que combinan preocupaciones de orden institucional y compensaciones económicas para sus integrantes en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

En el mismo sentido, sería recomendable revisar la pertinencia del uso de un tipo de evaluación y de una sola fuente de información para establecer los criterios y dimensiones bajo los cuales se valora el trabajo de los docentes.

La naturaleza de la interacción de profesores y estudiantes en las distintas situaciones de aprendizaje, remite a la consulta de los resultados de la investigación (García et al.2004), a las posibilidades de emplear modelos de evaluación del desempeño docente más relacionados con el contexto de las universidades mexicanas (García et al., 2008), y a la comparación de los modelos de evaluación empleados en otros países (Montenegro, 2003). Habría que considerar la reactivación y modificación de procedimientos ya contemplados en los estatutos que pudieran complementar los empleados para evaluar el desempeño de los docentes e inclusive su armonización con los procedimientos contemplados en la carrera académica prevista por las universidades. El desarrollo de ambas iniciativas podría también reforzar la actividad colegiada para ponerla al servicio del mejoramiento de la enseñanza en estas instituciones, principalmente. (Ramos, 1989)

La presencia de distintas maneras de expresar las dimensiones a considerar en los cuestionarios de opinión para evaluar el desempeño docente, exhibe la diversidad de concepciones del papel del profesor en la interacción con sus estudiantes; parte de lo que subyace a esta diversidad es la vaguedad respecto a la definición de las principales funciones del docente en cada una de las carreras y niveles escolares. Por ello, un ejercicio comparativo entre las funciones actualmente consideradas en cada una de las instituciones, ayudaría a identificar su pertinencia. Del mismo modo, el escrutinio permanente y a largo plazo de los resultados de los cuestionarios aplicados a través de tratamientos estadísticos, podrá iluminar el peso de cada una de las dimensiones seleccionadas.

Desde otra perspectiva, no debería descuidarse la revisión permanente de todos y cada uno de los momentos del proceso de evaluación para garantizar su continuo perfeccionamiento. Es importante diseñar un sistema para informar a los distintos actores de este proceso (estudiantes, profesores, directivos) sobre las acciones de evaluación, a fin de que su participación se dirija en el mismo sentido: idealmente, la búsqueda del perfeccionamiento permanente de la actividad evaluada.

Independientemente del procedimiento empleado en la valoración del desempeño docente, los resultados obtenidos previsibles deben contemplar las acciones institucionales que se pondrán en juego, como programas de formación continua en aspectos disciplinarios y/o didácticos, asesoría individual, acompañamiento solidario de colegas y espacios colegiados de análisis y reflexión. La existencia de este tipo de iniciativas en algunas universidades, muestra la factibilidad de su generalización a todos los

ámbitos de instituciones similares, y probablemente, el momento de revisión de las políticas de evaluación a nivel nacional ofrezca una oportunidad para su instauración.

Se intercambia coincidencias en cuanto a señalar que la responsabilidad de las áreas de evaluación de las universidades debiera trascender la mera aplicación de los instrumentos o la coordinación de actividades rutinarias de evaluación, para transformarse en una instancia que favorezca la reflexión amplia sobre aspectos clave de la función docente en la universidad. Así, por ejemplo, el análisis de las condiciones en las que tiene lugar la enseñanza, el escrutinio de los resultados del aprendizaje de los estudiantes, la reflexión sobre la pertinencia de la formación profesional o del modelo educativo, pueden enriquecer los planteamientos de cómo se enfrenta la valoración del desempeño docente.

Por otro lado, el surgimiento de nuevas demandas en la calidad y el desarrollo profesional de los profesores universitarios, a partir de los planteamientos de los enfoques de enseñanza basados en competencias, renuevan la discusión sobre las funciones atribuidas al profesorado y por lo tanto afectan la manera de acercarse a su evaluación. Zabalza (2003) caracteriza el trabajo de los docentes universitarios señalando competencias en la planificación del proceso de la enseñanza-aprendizaje, en la selección y preparación de los contenidos disciplinares, en la comunicación de informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas, en el manejo de tecnologías de la información y la comunicación, y en la identificación con la institución y el trabajo en equipo, entre otras.

La evaluación educativa se convirtió ya en una actividad profesional especializada que requiere actualización constante, por lo que sería deseable que las instituciones proporcionaran opciones de formación especializada a los encargados del diseño y la puesta en marcha de los procesos de evaluación docente. Como se señaló antes, las instituciones deberían al menos facilitar el acompañamiento solidario entre los responsables de conducir la evaluación, ya compartir sus experiencias podría generar un avance más rápido en el conocimiento colectivo de esta actividad.

Una situación frecuente es que los cambios periódicos en las administraciones universitarias incluyen cambios en el personal responsable de la evaluación, lo que impide una continuidad y acumulación del conocimiento práctico. La ubicación formal y permanente de los encargados de las acciones de evaluación en una dependencia universitaria, podría proporcionarles mejores condiciones laborales para contribuir a la consolidación de la evaluación del desempeño docente a largo plazo.

Será necesario que todos los actores interesados en la evaluación del desempeño docente contribuyan a fortalecer una cultura de construcción colectiva de conocimiento que trascienda las posturas de desconfianza, de excesivo cuidado de la imagen institucional o de prevalencia de compromisos de orden político que pueden anteponerse al interés académico que favorece la formación profesional de los estudiantes y promueve una mayor satisfacción personal de los académicos, derivada de su función como maestros.

La evaluación del desempeño de los docentes universitarios constituye uno de los procesos más complejos e importantes que se realizan en los centros de enseñanza superior.

Esto está determinado porque una buena evaluación del desempeño debe cumplir su función de diagnóstico, educativa y formativa, y por lo tanto comprobar y valorar el efecto formativo y educativo que produce en los estudiantes la labor del profesor y además valora su responsabilidad profesional y su participación en el trabajo científico y de investigación, como se supera y cómo son sus relaciones con directivos, colegas y estudiantes.

Mucho se ha escrito sobre esto, tratando de minimizar el subjetivismo con que muchas veces se realiza este proceso, sin encontrar, una alternativa que propicie una valoración objetiva y multilateral.

En el tema se desarrolla una metodología que parte de la elaboración y cumplimiento del Plan de Trabajo elaborado por el profesor para un semestre, con indicadores concretos a medir en cada dirección del trabajo, y validados con el registro de su labor y la observación de clases y empleo de los criterios evaluativos no sólo del directivo, sino también de los estudiantes y sus colegas, así como los resultados concretos alcanzados en cada esfera de trabajo.

Al final se aporta un grupo de anexos, para elaborar el plan de trabajo, realizar las observaciones de clases, recoger los criterios de los

estudiantes y del resto de los profesores, y para realizar la evaluación por el directivo.

La evaluación del desempeño profesional del profesor es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto formativo y educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, su participación en el trabajo científico y de investigación, cómo se supera y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la universidad.

**Una evaluación profesional debe cumplir las funciones siguientes:**

**Función de diagnóstico:** La evaluación docente debe caracterizar el desempeño en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva a los directivos y a él mismo, de guía para la planificación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

**Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del profesor. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

**Función educativa:** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus compañeros, estudiantes y directivos, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**Función desarrolladora:** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica pasa a ser intra psíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del profesor se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. **El carácter desarrollador** de la evaluación, por si solo, justifica su necesidad.

Los objetivos principales de la evaluación del desempeño de los profesores en las universidades son:

- a) Para el profesor evaluado:

- Valorar el cumplimiento de las tareas de su plan de trabajo y la calidad alcanzada en cada una, sus principales aciertos y desaciertos.
- Revisar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en la evaluación anterior y establecer los objetivos individuales, que debe alcanzar en el período de tiempo que media entre dos evaluaciones.
- Evaluar su disciplina y comportamiento, sus relaciones con sus compañeros y estudiantes, así cómo ha contribuido al cumplimiento de los objetivos de su área y de la institución en general.
- Determinar el grado de desarrollo de sus motivaciones profesionales, sus valores éticos y revolucionarios.
- Sentirse reconocido y estimulado moral y materialmente por los resultados de su trabajo y méritos alcanzados

b) Para el Departamento(Facultad, Centro):

- Evaluar el rendimiento y comportamiento del potencial humano (claustro de profesores) en el sentido de determinar su plena aplicación y desarrollo futuro.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presente, por una parte, los objetivos organizacionales y por otra, los objetivos individuales.

- Crear un clima laboral adecuado, de confianza mutua entre directivos y profesores, que propicie mejorar los patrones de actuación e incrementar los rendimientos y resultados.
- Elevar los ingresos personales de los trabajadores como reconocimiento a la importancia económico-social de la labor que desarrollan.

### **2.2.2. La evaluación del desempeño docente en el Ecuador.**

El Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, está integrado por todas las instituciones de educación superior, de las cuales, 72 son universidades y escuelas politécnicas, 285 institutos superiores técnicos y tecnológicos, el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CEAACES), como organismo acreditador; el componente legal que lo integra la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Reglamento General de La LOES; y, por el componente técnico que lo integran las características y estándares de calidad, guías de autoevaluación, Manual de Evaluación Externa y otros instructivos y documentos técnicos.

Los procesos de evaluación y acreditación para las instituciones de Educación Superior, de acuerdo al Art. 90 de la LOES, comprende tres etapas: la Autoevaluación, la Evaluación Externa y la Acreditación. Cada una de ellas tiene su propia caracterización y metodología que orientan su aplicación y desarrollo. La presente publicación se refiere solamente a la Autoevaluación aplicable a las universidades y escuelas politécnicas del país.

Adicionalmente, la LOES también establece los objetivos del Sistema, la integración y funciones CEAACES así como la necesidad de conformar en cada institución de educación superior, una Comisión de Evaluación Interna. Este marco jurídico se completó en el año 2002, con la expedición del Reglamento General del CEAACES que viabiliza definitivamente los procesos de mejoramiento de la calidad.

En los actuales momentos, las universidades han demostrado un creciente interés por conocer y profundizar el tema de la evaluación, aspecto verificable por la organización y participación en una variedad de eventos de capacitación, tanto en el país como en el exterior.

En este trabajo se va a utilizar el modelo de autoevaluación. Esta puede ser promovida desde las instancias interiores al centro educativo. Básicamente tales dimensiones de evaluación interna están orientadas al desarrollo del personal y a la mejora consiguiente del sistema.

En nuestro caso son los mismos interesados los que sienten la necesidad de conocer la realidad de su centro, a fin de tomar las decisiones pertinentes.

Las ventajas de este enfoque interno tienen que ver sobre todo con la valía, la validez y la fiabilidad de los datos aportados y con la superior implicación del personal en las condiciones de mejora.

La calidad de los datos es, en efecto, superior. La fiabilidad se supone cuando las personas del centro, por su propia voluntad, se

comprometen en un proceso cuya viabilidad y utilidad dependen de los datos recogidos. Por lo que respecta a la validez se puede afirmar algo similar, pues no se trata de que personas ajenas «interpreten» comportamientos, induzcan actitudes o presuman valores, sino que son los mismos autores quienes de modo voluntario los ofrecen. El superior protagonismo de educadores y educandos nos hace pensar que podrán reconocer con mayor claridad y precisión las necesidades existentes y seleccionar la información más pertinente e importante para interpretarla con mayor riqueza de matices, por el mayor conocimiento del contexto en el que surgen.

También conviene resaltar que este enfoque de evaluación interna tiene una más elevada potencialidad de mejora como consecuencia de que su origen se da en el seno del grupo.

### **2.2.3. Calidad, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior**

La calidad de la educación es un tema de reiterada preocupación en los sistemas educativos de la actualidad, constituye un asunto relevante dentro de las políticas de los gobiernos y de autoridades educativas en todos los niveles, que en las últimas décadas ha cobrado cada vez mayor relevancia sin duda como consecuencia del concurso de múltiples factores que plantean la urgencia de involucrarse en un proceso permanente de transformación en un afán de no quedarse a la zaga respecto del mundo globalizado.

En este conjunto de factores destacan, en lo general, la modificación de la economía cuya dinámica está cada vez mas determinada por acuerdos y acciones multilaterales entre países; el vertiginoso desarrollo

de la tecnología en todos los campos pero especialmente en el de las comunicaciones, lo que ha favorecido enormemente el flujo multilateral de la información propiciando la internacionalización de un sinnúmero de procesos entre ellos el de la educación.

Esta transformación ha planteado a su vez nuevas demandas a la educación superior, que le exigen la transformación necesaria para responder a los retos que en materia de formación de recursos humanos, de impulso a la investigación y en los demás quehaceres que le requiere la sociedad procurando y manteniendo aceptables niveles de calidad.

Hacia fines del siglo veinte se agudizaron los problemas en la educación superior, cuyas causas se refieren a los efectos del incremento explosivo de la matrícula; a la diversificación institucional donde predominan las universidades privadas sin la debida atención a criterios que aseguraran calidad y pertinencia; a la modificación de las políticas del Estado que redujeron seriamente el monto de los recursos destinados a las universidades, políticas que viraron de ser de orientación al bienestar social hacia las políticas de mercado y de privatización de los servicios públicos, incluida la educación. Ello afectó sin lugar a dudas a las universidades (Fernández Lamarra, 2005: 2)

De esta manera la preocupación por la gestión de la calidad cobra significativa prioridad en la educación superior latinoamericana, Sin embargo, desarrollar estrategias con el propósito de alcanzar la calidad no es tarea sencilla, es un concepto de variadas acepciones, que es percibido desde diversos referentes según sean los interesados en ella, está determinada en

gran medida por el contexto institucional, su búsqueda significa el despliegue continuo de políticas, acciones, estrategias y recursos; definida por la pertinencia, es decir, por su relación con las necesidades de una sociedad sostenible y justa.

La definición de la UNESCO emitida en París 1988, dice que la calidad de la educación tiene que ver con el cierre de brechas entre una condición de inestabilidad o desajustes con una condición de funcionamiento ideal; así, informes de diversos países en consecuencia visualizan la calidad a partir de sus componentes (Deber ser, Ser y Quehacer) incorporando las ideas de pertinencia, eficiencia (quehacer) y eficacia (resultados). Se le concibe también como una construcción social.

#### **2.2.4. Evaluación de la calidad**

Si se tiene el propósito de mejorar la calidad es necesaria la evaluación; sin embargo las instituciones de educación superior y el Estado mismo se enfrentan a la problemática de que también en este campo existen una diversidad de enfoques sobre el tema, que la normatividad que le da marco legal es todavía incipiente; que son recientes y escasos los organismos acreditados para realizar la evaluación; que la evaluación tiene qué ver con la emisión de juicios de valor; y que otros enfoques asignan valor central a la toma de decisiones y otros más a la ética.

Al superar viejas concepciones de la evaluación que la consideraban como un fin en sí misma las prácticas actuales pretenden que ésta asuma el carácter de instrumento y medio para buscar la calidad y la excelencia de la educación superior; que sean un proceso que implique un riguroso análisis de la realidad institucional que nos permita identificar plenamente las

fortalezas, debilidades, amenazas y potencialidades para tomar en consecuencia las decisiones más adecuadas; se le considera, además como una forma de establecer compromisos con la sociedad.

Las características de la evaluación consideradas por la CONEAU la perfilan como un proceso permanente y participativo, abierto y flexible; indispensable para conocer, entender y transformar a las instituciones educativas. En la mayoría de los países latinoamericanos, la Constitución Nacional establece los ordenamientos en materia de educación, otros han promulgado una ley para el nivel superior y los menos cuentan con una ley específica para crear los sistemas nacionales de evaluación de la calidad.

A partir de 1989 se han creado organismos nacionales de aseguramiento de la calidad de la educación y organismos de acreditación principalmente de programas académicos y de instituciones de educación superior.

Los enfoques metodológicos utilizados en los procedimientos para evaluar y acreditar la calidad de las instituciones plantean que se considere la totalidad de los componentes institucionales (funciones y actividades); que su búsqueda se base en un ejercicio que considere tres momentos; la autoevaluación; la evaluación externa y una evaluación final que integra las anteriores, la creación de instancias nacionales corresponsables de realizarla y el establecimiento de normas de calidad son necesarias para el aseguramiento de ésta.

Fernández Lamarra señala un conjunto de dimensiones consideradas en los procesos de evaluación, que se refieren o corresponden a la operación de las funciones sustantivas de la universidad, su disponibilidad y uso de recursos y sus procesos de administración, planeación y gestión.

### **2.2.5. Rol docente**

Se ha llegado a discutir muchas veces entre los más destacados pedagogos, y se seguirá discutiendo, si enseñar es un arte o una ciencia. Asunto difícil, de establecer de forma categórica, porque en ella el docente emplea todos los conocimientos que la “Ciencia de la Educación” le provee, pero también, utiliza los conocimientos que da la vida, que al fin de cuentas, resulta ser la más grande de todas las ciencias.

Sin embargo, es indudable que enseñar es un arte, que utiliza, como todas las artes, conocimientos científicos cristalizados en leyes. Ahora bien, si en lugar de arte fuese ciencia, ya existiría alguna fórmula para crear una obra de arte como las que hicieron los grandes educadores de la humanidad. Además, a nadie se le hubiera ocurrido semejante transformación de la “formación docente” en particular y del Sistema Educativo en general, en Argentina y en el mundo entero, porque no habría motivo alguno que la justificara.

De manera, que enseñar es un arte “sui generis”. Es distinto de todos los demás, Es un arte, porque presupone permanente creación.

Enseñar sin espíritu creador conduce inexorablemente al fracaso. Y, es permanente creación porque los hechos educativos no se repiten, al igual que para todos los docentes cada año lectivo es una nueva experiencia, porque nunca es idéntico al anterior. Porque cambian los factores que intervienen en el hecho educativo, por lo tanto, jamás se puede repetir la misma experiencia educativa.

Por ello, la habilidad del docente está en percibir la realidad educativa áulica tal cual se presenta, del mismo modo la institucional, la del medio socio-cultural. Es decir: captar con la mayor justeza cada uno de los factores que intervienen, de modo directo o indirecto, en su verdadero valor, sin equivocar ninguno de los coeficientes intervinientes, que con distinta importancia escalonan las formas principales y las formas secundarias del hecho educativo.

La tarea de enseñar, naturalmente, se produce en la personalidad del docente. Es algo tan extraordinario, que sólo la pueden paladear los que ejercen la docencia. Analógicamente, como lo que sucede con los organismos fisiológicos, que ingiriendo sustancias distintas, pueden producir reacciones y efectos similares; cada estudiante es una persona idéntica a sí misma, indivisible, única, inmanente y trascendente al mismo tiempo, con un bagaje cultural particular que lo hace irreplicable en el tiempo y en el espacio, por lo tanto, distinto a los demás pero, cuando el docente acompaña a todos y cada uno de los estudiantes en el proceso de apropiación y construcción de saberes posibilita que, sus alumnos alcancen un aprendizaje similar con resultados similares. Esto es maravilloso; enseñar para que cada día a día

construya su propio saber, que fortalecerá su proceso de personalización con una dinámica constante de descubrimiento, conquista y posesión de sí mismo.

No hay tarea más excelsa que la de enseñar. El docente le enseña a pescar a sus alumnos, pero no le da el pescado. Señala el camino de la auto educación que alienta la realización de la personalidad.

Conocer, analizar y comprender la realidad educativa en sus múltiples determinaciones. Comprender en los distintos niveles de profundidad posibles, las complejas dimensiones de la persona para el desarrollo de la formación integral del alumno. Asumir en la construcción un rol docente que actúe en dicha realidad mediante el diseño, puesta en práctica, evaluación y reelaboración de estrategias adecuadas para el desarrollo integral de la personalidad a través de la promoción del aprendizaje de saberes, habilidades y actitudes, de educandos específicos en contextos determinados.

Se afirma que sólo al tomar a la práctica como eje, podrá construirse un currículum que posibilite la comunicación de estos saberes [iv]. Aquí el término práctica esta designando dos cuestiones diferentes: por un lado, “práctica” equivale aquí a la realidad educativa actual; incluso las prácticas reales y efectivas de los docentes en ejercicio, pero no se agota en ellas. En este sentido, cuando se dice que el currículum debe tomar la práctica como eje, estamos diciendo que la realidad educativa actual - incluyendo las prácticas reales y efectivas de los docentes - deberá ser

objeto de estudio, de modo que el sujeto pueda conocer la realidad educativa, analizarla y comprenderla en sus múltiples determinaciones, en los máximos niveles de profundidad posibles.

Por otro lado, práctica designa específicamente la tarea del docente, tal como fuera definida anteriormente, En este sentido, al decir que el currículum debe tomar la práctica como eje, estamos diciendo que el rol docente, definido en los términos en que lo hemos hecho, debe ser objeto de un trabajo de construcción.

Esta distinción entre los dos usos del término práctica ha permitido explicar que la formación de maestros y profesores reúne dos finalidades complementarias (conocer, analizar y comprender la realidad por un lado, e intervenir en ella por el otro), cada una de ellas atiende a uno de los dos sentidos que se le da al término práctica. Sin embargo, es necesario retener que ambas finalidades son complementarias e indisociables si lo que se quiere es capacitar a los sujetos para que construyan y fortalezcan su capacidad de decisión frente a las necesidades que plantea la compleja práctica educativa.

En la enseñanza, deben tenerse presente dos partes fundamentales que, no deben olvidarse, porque la componen esencialmente: por un lado, la parte vital del arte de enseñar, que es el docente y, por el otro, la parte inerte, que comprende toda la teoría del arte y su técnica.

La teoría y su técnica pueden ser aprendidas por cualquiera que se lo proponga y cuente por lo menos con las capacidades intelectuales mínimas que se necesitan para cualquier actividad intelectual. Pero no por haber aprendido la teoría y su técnica se está en condiciones de enseñar, el que así lo crea se equivoca, porque lo que realizará efectivamente es científicismo o tecnicismo, que no enseñan, sino que corrompen enseñar, es mucho más que manejar algunos secretos de la enseñanza aportados por la ciencia y la técnica, porque hay un secreto superior, que estos campos del saber no pueden aportar, sólo se puede llegar a través de la intuición, que le permite al docente captar las pequeñas cosas que para el científico o el técnico pasan desapercibidas. Estas pequeñas cosas del hecho educativo inmerso en un contexto sociocultural, mueven la capacidad de crear. Algunos docentes la poseen desde el vientre materno, otros la adquieren, pero la alcanzan en distinta medida.

Uno de los grandes errores de los profesionales dedicados a la docencia es considerar, que enseñar es sólo una cuestión de técnicas pedagógicas, adquiridas memorística y mecánicamente y aplicadas esquemáticamente. Grave error, porque el docente debe comprender críticamente la realidad del aula, la realidad institucional, la realidad sociocultural-contextual, que es la que le da sentido a la existencia institucional y, finalmente, la realidad sociocultural global que explica la realidad sociocultural-contextual.

Por ello, al elaborar un proyecto áulico, se debe comprender previamente el proyecto Institucional, que para nosotros es un proyecto de

vida, que no sólo fundamenta a los proyectos áulicos, sino que también, comprende y contiene al medio sociocultural que contextualiza a la misma Institución Escolar, al influir en el mismo medio de modo educativo.

El aula no es un compartimento estanco y aislado. Del mismo modo que la escuela no es un edificio en el desierto, ella vive y convive con su contexto social que le demanda educación[xi]. Este es el punto de partida de la razón de ser de la existencia escolar. Por eso, es necesario que el docente tenga claro el concepto de universalidad de la acción educativa. Ésta no se puede dividir ni aislar; la educación es un campo indivisible e integral, lo mismo que el ejercicio de la profesión docente. Y comprender esto, es condición para ser un profesional, de lo contrario, jamás podrá actuar bien en el campo de la docencia.

Vale decir: que la docencia no se aprende, se comprende. Se puede aprender su teoría y su técnica, pero ya señalamos que enseñar es algo superior, para lo cual, es necesario comprender lo que venimos desarrollando.

En consecuencia, a la docencia no se la puede mirar en pequeño, porque es una actividad integral. Todo, necesariamente, está comprendido por la educación; a modo de ejemplo: (mirado desde los deberes indelegables tanto del Estado como de los padres, que son cuatro: Justicia, Salud, Seguridad y Educación) la educación forma médicos, jueces y funcionarios y agentes del orden, vale decir; que estas tres funciones

dependen de la educación y no existe dependencia alguna de la educación con esas funciones. Por ello, los pueblos que no prioricen la educación, inexorablemente, quedarán sumergidos en la miseria material y espiritual, que es la peor de las miserias.

### **2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

La Constitución de la República, vigente en su Art. 73 dispone: “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades a base de la evaluación de su desempeño”.

La Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) en su Art. 53 dispone: “Los profesores de los centros de educación superior serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico. En el reglamento de evaluación docente, a partir de una propuesta del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, se establecerán los criterios de evaluación, las formas de participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía de estabilidad”.

Esta disposición se correlaciona con la normativa relativa al capítulo “Del personal académico” de la Ley, en el que constan normas sobre los siguientes aspectos que tienen que ver con la evaluación del trabajo y desempeño académico de los docentes:

***Ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores:*** el primer inciso del Art. 50 señala los ámbitos del trabajo y desempeño

académico de los profesores, relacionados con las funciones fundamentales de las instituciones de educación superior: “El personal académico de las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior está conformado por docentes, cuyo ejercicio de la cátedra podrá combinarse con la investigación, dirección, gestión institucional y actividades de vinculación con la colectividad”.

**Requisitos básicos para el ejercicio de la docencia:** en el mismo Art. 50 se establece que “para ser docente regular de una universidad o escuela politécnica se requiere tener título universitario o politécnico, ganar el correspondiente concurso de merecimientos y oposición y reunir los requisitos señalados en los respectivos estatutos”. Por su parte el Art. 51 fija el principio democrático por el cual no se establecerá ningún tipo de discriminaciones derivadas del origen racial, género, posición económica, política o cualesquiera otras de similar índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor deba ser leal a los principios que inspiran a la institución.

**Categorías de los profesores:** El Art. 52 de la LOES dispone que “los docentes serán titulares, invitados y accidentales. Los titulares podrán ser principales, agregados y auxiliares. Podrá haber también profesores asociados y honorarios. Su tiempo de ejercicio docente podrá ser a dedicación exclusiva, a tiempo completo y parcial...”

**Escalafón docente:** El Art. 54 de la LOES dispone que “el órgano colegiado superior fijará normas que rijan la estabilidad, capacitación, ascensos, remuneraciones y protección social del personal académico, de conformidad con la presente ley, los lineamientos básicos dados por el CONESUP para el

escalafón del docente universitario y el reglamento de carrera académica institucional”.

### **2.3.1. Marco reglamentario de la Ley Orgánica de Educación Superior**

#### ***La obligatoriedad de la evaluación del trabajo y desempeño docente:***

El Reglamento del Sistema de Educación Superior, en el Capítulo I “Del personal docente”, en su Art. 34 dispone: “Los profesores de las instituciones de educación superior deberán demostrar la actualización permanente de conocimientos en las áreas en las cuales imparte su materia, para lo cual el CONESUP reglamentará y establecerá los contenidos de la evaluación periódica, la que servirá como garantía de la estabilidad del personal académico, contemplada en los artículos 53 y 55 de la Ley de Educación Superior”.

#### ***Ámbitos del trabajo académico:***

El Art. 33 del Reglamento dispone: “El ejercicio de la cátedra en las universidades o escuelas politécnicas incluye las tareas de investigación, de dirección y de gestión en la institución de educación superior o actividades que vinculen el ejercicio de la cátedra con la colectividad; tal hecho no se considerará ejercicio de dos funciones o cargos distintos”.

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO**

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

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

### **2.3.2. REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR:**

#### **La obligatoriedad de la evaluación del trabajo y desempeño docente:**

**Art. 34:** “Los profesores de las instituciones de educación superior deberán demostrar la actualización permanente de conocimientos en las áreas en las cuales imparte su materia, para lo cual el CONESUP reglamentará y establecerá los contenidos de la evaluación periódica, la que servirá como garantía de la estabilidad del personal académico, contemplada en los artículos 53 y 55 de la Ley de Educación Superior.

#### **Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior**

### **CAPÍTULO VI**

#### **DE LA EVALUACIÓN**

**Art. 29: Proceso de evaluación integral obligatoria.-** Todos los profesores e investigadores titulares y ocasionales se someterán al proceso de evaluación integral que cada universidad o escuela politécnica, de manera obligatoria, implantará y ejecutará cada año. Se tomará en cuenta la periodicidad con que se efectúan las evaluaciones en cada institución.

**Art. 30: Objetivos de la evaluación integral.**- La evaluación integral anual tiene como objetivos:

- a) Valorar el desempeño académico (docencia e investigación) de los profesores e investigadores.
- b) Identificar a los académicos con desempeño a emular y entregarles reconocimientos académicos y estímulos económicos.
- c) Identificar a los académicos que requieren programas específicos de perfeccionamiento con el propósito de que mejoren su desempeño y contribuyan a la calidad de los programas, carreras y proyectos de investigación.
- d) Identificar las fortalezas y potencialidades de cada profesor e investigador, y con ellas constituir el “Banco de Fortalezas Académicas” que será un insumo para los programas de perfeccionamiento y para la Planificación Académica de las unidades académicas y centros de investigación y de la Institución.
- e) Garantizar la estabilidad y promoción de los profesores e investigadores que en las evaluaciones obtienen un puntaje igual o superior a ochenta y cinco sobre cien.

**Art. 31: Evaluación por funciones.**- La evaluación integral considerará, de ser posible, las cuatro funciones básicas y pondrá énfasis en docencia e investigación.

**Art. 32: Evaluación en instituciones dedicadas a la educación superior continua.-** En las instituciones dedicadas a la educación superior continua, el 80% del valor de la evaluación corresponderá a la docencia y el 20% a los vínculos con la comunidad, investigación formativa y gestión institucional a excepción de las autoridades institucionales y de las autoridades académicas. Este 20% será normado por cada institución, en ejercicio de su autonomía responsable.

**Art. 33: Evaluación en instituciones dedicadas a la docencia.-** En las instituciones dedicadas a la docencia, el 70% del valor corresponderá a docencia, el 10% a investigación y 20% a vínculos con la comunidad y gestión institucional a excepción de las autoridades institucionales y de las autoridades académicas. Este 20% será normado por cada institución, en ejercicio de su autonomía responsable.

**Art. 34: Evaluación en instituciones dedicadas a la docencia con investigación.-** En las instituciones de docencia con investigación el 50% corresponderá a docencia, el 30% a investigación y el 20% a vínculos con la comunidad y gestión institucional a excepción de las autoridades institucionales y de las autoridades académicas. Este 20% será normado por cada institución, en ejercicio de su autonomía responsable.

**Art. 35: Condiciones del proceso de evaluación.-** Para la realización del proceso de evaluación, cada universidad o escuela politécnica garantizará:

- a) La difusión, en su comunidad, de los propósitos y procedimientos de la evaluación.
- b) La objetividad, claridad y transparencia del diseño y la implementación del proceso de evaluación.

**Art. 36: Componentes.-** La evaluación se integra de 4 componentes:

- a) Autoevaluación a cargo del profesor e investigador;
- b) Evaluación estudiantil, solo para la evaluación docente;
- c) Evaluación de los pares de las carreras, programas o proyectos; y,
- d) Evaluación de los directivos de la correspondiente unidad académica o centro de investigación. De constar en el Reglamento específico se incluirá la valoración del Rector y Vicerrector.

**Art. 37: Valor de cada componente.-** Cada universidad o escuela politécnica, en ejercicio de su autonomía responsable, organizará el proceso de evaluación, considerando la tabla siguiente:

Para la evaluación de la docencia se aplicará la siguiente tabla:

**CUADRO Nº5: EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA**

<b>Componente</b>	<b>Ponderación</b>
Autoevaluación	0.25
Evaluación Estudiantil	0.30

Evaluación por pares	0.20
Evaluación directivos	0.25
<b>TOTAL</b>	<b>1.00</b>

Para la evaluación de la investigación se aplicará la siguiente tabla:

**CUADRO N°6: EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>Componente</b>	<b>Ponderador</b>
Autoevaluación	0.30
Evaluación por pares	0.30
Evaluación directivos	0.40
<b>TOTAL</b>	<b>1.00</b>

**Art. 38: Informes de las Evaluaciones.-** El organismo responsable de dirigir la evaluación integral elaborará un Informe de cada profesor que incluirá, entre otros aspectos:

- a) Los resultados;
- b) Conclusiones; y,
- c) Propuestas de mejoramiento o de reconocimiento, según el caso.

Este informe se entregará, de manera confidencial, al profesor, en el plazo máximo de 60 días después de concluidas las evaluaciones. Copia de todos los informes se enviarán al Vicerrector y al Rector.

**Art. 39: Recurso de Apelación.-** El profesor o investigador que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar ante el organismo que emitió el informe en el término de 10 días de recibir el informe. El organismo, en el término de 5 días, emitirá una resolución definitiva, luego de contrastar los argumentos del apelante.

**Art. 40: Evaluación a autoridades académicas.-** La evaluación de cada una de las autoridades académicas la realizará quien la designó.

**Art. 41: Evaluación de los profesores ocasionales.-** Si un profesor ocasional obtuviere en la evaluación integral una calificación inferior a setenta sobre cien no se le renovará el contrato, y sólo podrá ser contratado nuevamente cuando apruebe 60 horas de capacitación en los programas organizados por la institución contratante.

**Art. 42: Evaluación de los profesores invitados y honorarios.-** La evaluación de los profesores invitados y honorarios estará a cargo del Rector, Vicerrector y del Directivo máximo de la Unidad Académica o Centro de Investigación correspondiente. Los aspectos operativos constarán en el Reglamento

## **2.4. Variables de la Investigación**

### **2.4.1. Independiente:**

"Evaluación del desempeño docente de la carrera de Comercio Exterior modalidad presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil".

#### **2.4.2. Dependiente:**

Plan de mejoras

### **2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

**Actividad de aprendizaje.** Son aquellas acciones con fines académicos y/o educativos que el alumno realiza a solicitud del docente o por iniciativa propia, y le permiten aprender.

**Admisión.** Aceptación de una persona para iniciar estudios en una institución de educación superior. Permite la matriculación en el curso académico inicial de un programa.

Pueden existir pruebas previas para el conjunto del país, de la institución, o de un centro concreto. Los procesos de acreditación tienen en cuenta los requisitos de admisión.

**Ámbito.** Asumido como una parte general, abstracta y delimitada del objeto de evaluación. Siendo el objeto general de la evaluación las cuatro funciones universitarias, de ellas se han derivado 12 ámbitos.

**Ambiente de trabajo.** Conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. Estas condiciones incluyen factores físicos, sociales, psicológicos y medioambientales

**Andamiaje.** Es el intercambio de ideas que le permiten al alumno retar su conocimiento previo para construir el nuevo.

**Aprendizaje.** Adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas. A veces se diferencia por su nivel de formalidad (formal, no formal, informal).

**Aprendizaje autorregulado.** Proceso donde el estudiante es capaz de organizar su propio aprendizaje y regula la forma como aprende.

**Aprendizaje colaborativo.** Es una concepción constructivista del aprendizaje enmarcada en un contexto social, donde el alumno desarrolla además de nuevos conocimientos, formas de pensar y aprende a aprender de los demás.

**Aprendizaje significativo.** Es aquel en el que el educando construye sus estructuras de conocimiento mediante la relación entre la nueva información y sus conocimientos previos en forma no arbitraria y autónoma.

**Área de conocimiento.** Campo diferenciado del saber. En algunos países hay un catálogo oficial de áreas de conocimiento. Cada profesor universitario pertenece a una de esas áreas de conocimiento. Los procesos de selección de profesorado se realizan conforme a esas áreas, desde Álgebra a Zoología. Puede consultarse, por ejemplo, el elenco de áreas de conocimiento de la UNESCO.

**Aseguramiento de la calidad.** Acciones que llevan a cabo las instituciones educativas con el fin de garantizar la eficaz gestión de calidad. El aseguramiento de la calidad también es aplicable a las agencias u organismos acreditadores. Parte de la gestión de la calidad orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán con los requisitos de la calidad.

**Atractivo intrínseco.** Cualidad de una tarea que capta el interés del aprendiz, a fin de incorporar los conocimientos generados a su estructura cognitiva.

**Autonomía.** Es la capacidad de una persona para decidir realizar una tarea por sí misma de manera individual y responsable con fines académicos y/o educativos.

**Autonomía en los estudiantes.** Es el logro gradual del dominio independiente y responsable de las tareas de aprendizaje, de la construcción del conocimiento en el sentido en que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que obtiene de diversas fuentes.

**Autonomía docente.** Es la facultad que tiene el docente en la toma de decisiones, combinando sus capacidades para la solución de problemas de índole académico y/o educativo.

**Autonomía responsable.** Práctica universitaria, respaldada como un derecho en la Ley, mediante la cual la institución se responsabiliza por sus acciones y rinde cuentas del cumplimiento de sus responsabilidades.

**Autorregulación.** Proceso sustentado en la autoevaluación permanente orientado al mejoramiento continuo de la calidad. Se caracteriza por que la propia institución realiza las modificaciones a sus planes y proyectos de manera permanente y sin el concurso de evaluadores externos.

**Ayuda pedagógica.** Es la guía dosificada que proporciona el docente al alumno del cómo apropiarse del conocimiento.

**Banco de Expertos.** Relación de expertos que pueden ser contactados para la evaluación externa de la calidad de una institución o programa.

**Beca.** Forma tradicional de ayuda económica a estudiantes, en forma de una cantidad anual donada por el estado, otras instituciones, asociaciones o personas. Otra opción es préstamo.

**Calidad.** Grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida. En una definición laxa se refiere al funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación. Para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión, y los resultados obtenidos. Cada parte puede ser medida por su calidad, y el conjunto supone la calidad global. No hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más en relación con dos aspectos: (a) formación de las personas que terminan el programa, y (b) capacidad de la institución para producir cambios que mejoren esa formación —y la planificación de ese cambio— así como la operativización de estrategias para el cambio institucional. La educación no es meramente adquisición de conocimientos, sino también de herramientas, educación multicultural, uso de tecnologías, pensamiento crítico y capacidad de aprender (después de haber obtenido el título) temas nuevos. Los objetivos que se miden en las personas que terminan la carrera no son solamente su formación en las materias centrales, sino su conocimiento en materias periféricas, su motivación para investigar e innovar, y los objetivos de servicio a la comunidad. Estos son algunos de los factores más utilizados por las agencias u organismos de acreditación.

Además, se mide la capacidad de participación de la población (familias, estudiantes y personal) en el proceso de acreditación. Es importante evaluar hasta qué punto la institución y el programa de estudios responde a los problemas reales de la sociedad, y a las iniciativas de la población. La acreditación mide la calidad, pero no en forma de ordenamiento jerárquico, sino respecto de niveles o estándares. Es una medida que debe complementarse con cambios organizativos y de eficacia de los programas de estudio, que lógicamente varían con el avance del conocimiento. La tendencia es que la información derivada de la acreditación de un programa se incluya en la información creciente que se coloca en la red, accesible a cualquier persona interesada. Esta información debe incluir decisiones sobre la transferencia de créditos entre instituciones acreditadas. La existencia de una acreditación favorece ese intercambio de créditos. A veces se habla de alta calidad (calidad alta), otras veces de excelencia. Grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.

**Calidad en educación superior.** Conjunto de factores que inciden en la formación profesional, el desarrollo científico - tecnológico, la formación de valores y su difusión social y que se sustentan en el logro de estándares adecuados a sus fines, objetivos y metas consignados en la misión, visión, y el plan institucional de una universidad .

**Calidad Universitaria.** Correspondencia entre el Ser, Quehacer y Deber Ser de una universidad.

**Calificación.** Puntuación o expresión que mide el aprovechamiento de un estudiante en una materia o asignatura. También se denomina nota. Puede ser una puntuación numérica o de otro tipo.

**Campos Científicos.** Ámbitos amplios del conocimiento que integran una pluralidad de disciplinas. A veces se denominan macroáreas o grandes campos científicos. En la RIACES se reconocen seis: técnico, sociales, jurídicas, salud, humanidades, y experimental.

**Características de calidad.** Marco de rasgos deseables y posibles con los cuales cada institución, carrera o programa se comparará, a fin de desplegar con integridad y coherencia una serie de esfuerzos, gestiones, recursos y procesos hacia el logro de propósitos relevantes en lo disciplinario, profesional, institucional y social.

Son enunciados que constituye aspiraciones factibles de alcanzar e impulsar en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior, convirtiéndose en referentes fundamentales para la auto evaluación y la evaluación externa.

**Coherencia.** Grado de correspondencia existente entre lo que la institución o programa declara en su misión y lo que efectivamente realiza, se refiere a la congruencia o concordancia entre el todo y las partes, entre las estructuras y los procesos, entre los propósitos y los medios, es la correspondencia entre las políticas de docencia, investigación, vinculación o acción social con los programas académicos, los perfiles profesionales y los objetivos de la institución, carrera o programa.

**Componente.** El componente es una desagregación del objeto a evaluar, es decir de las funciones y los ámbitos. Esta desagregación facilita la autoevaluación a todo nivel.

**Conformidad.** Cumplimiento de un requisito.

**Credibilidad.** Aceptación de un proceso, concepto o idea por parte de los diferentes sectores académico, estatal, social, profesional...

**Criterio.** Elementos, rasgos o cualidades que caracterizan las dimensiones y delimitan el objeto a evaluar cuya magnitud puede variar cuando dos factores se encuentran relacionados. La Guía de Autoevaluación considera doce criterios.

Son elementos que permiten operativizar las dimensiones seleccionadas para evaluar la calidad del trabajo universitario.

Condición que debe cumplir un indicador o atributo en virtud de su evidencia como punto de partida para la emisión de juicios evaluatorios.

**Cuestionario.** Instrumento destinado a captar respuestas a preguntas previamente elaboradas.

**Cultivo de Valores.** Preocupación permanente por educar en principios éticos y morales y sus propósitos para una mayor convivencia ética y social.

**Cultura de evaluación.** Conjunto de actitudes y conductas de los miembros de la institución y programa que reflejan su disposición para participar en procesos de evaluación.

**Currículo.** (*curriculum*). También se denomina estructura curricular. Es similar al concepto de plan de estudios, es decir el conjunto de asignaturas o materias así como los requisitos académicos con los que se organiza una

carrera. Por extensión, puede aplicarse al itinerario seguido por un estudiante para obtener su titulación.

**Delimitación del objeto de evaluación.** Entendida como el proceso a través del cual se identifican los componentes esenciales de un objeto de evaluación. Es decir el conjunto de ámbitos y componentes identificados y en interacción, construido como abstracción, a partir del propósito de la evaluación.

**Dimensiones.** Son aspectos fundamentales de la calidad del trabajo universitario a evaluarse. El análisis de la calidad del trabajo académico-administrativo de los programas de posgrado de las instituciones de educación superior y su impacto en la región y en el país, se hará considerando: los recursos adecuados, la educación y práctica de valores, la relevancia, y la coherencia institucional.

**Dirección de Tesis.** La capacidad y experiencia necesarias para la orientación y dirección de tesis e investigaciones, deberán ser especialmente consideradas; teniendo en cuenta que los Directores podrán tener a su cargo un máximo de cinco tesinas, incluyendo los de otras carreras de posgrado.

**Eficacia.** Capacidad de alcanzar los resultados de calidad previstos, independientemente de los medios que se utilicen, de acuerdo con las metas y objetivos propuestos, y con los estándares de calidad definidos. En otra acepción puede entenderse como el valor social del producto, del resultado, en primer término del educativo, en función de los modelos culturales, políticos o económicos vigentes.

**Eficiencia.** Capacidad de lograr un efecto determinado optimizando los recursos disponibles.

**Entorno institucional del postgrado.** El prestigio de la institución que ofrece el programa de postgrado incide en su calidad académica. Por esta razón, otra variable que se constituye en objeto de evaluación de un programa de postgrado, es el entorno institucional. Se incluyen elementos tales como la direccionalidad, el ámbito de influencia, el desarrollo institucional y las relaciones que el programa mantiene con organismos nacionales e internacionales.

**Encuesta.** Técnica de recolección de hechos mediante la formulación de preguntas cuyas respuestas son anotadas por un entrevistador en forma personal.

**Equipamiento.** Recursos materiales que se emplean en los procesos educativos: aulas, laboratorios, recursos bibliográficos y documentales, medios informáticos, otras instalaciones o infraestructuras..., así como la posibilidad real de su utilización por parte de estudiantes y profesores, en correspondencia con los programas y planes de estudios.

**Especialización.** Brinda conocimientos y entrenamiento profesional en un campo del saber afín al del pregrado, actualizando y profundizando el conocimiento y refinando habilidades que permiten alcanzar alta competencia profesional. Este nivel exige que al cuerpo docente se mantenga activamente involucrado en la investigación y en el ejercicio profesional y que los alumnos tengan, a su disposición, la infraestructura de apoyo adecuada para su formación. En algunos campos del conocimiento

existen segundas especializaciones que normalmente exigen la culminación de una primera.

Tiene por objeto profundizar en el dominio de un tema o área determinada dentro de una profesión o de un campo de aplicación de varias profesiones, ampliando la capacitación profesional a través de un entrenamiento intensivo.

Cuenta con evaluación final de carácter integrador. Conduce al otorgamiento de un título de Especialista, con especificación de la profesión o campo de aplicación.

**Estándar.** Es un nivel o referencia de calidad predeterminado por alguna agencia, organismo acreditador o institución. Los estándares de calidad o de excelencia sobre instituciones o programas de educación superior son establecidos previamente y, de forma general, por una agencia de acreditación. Implica un conjunto de requisitos y condiciones que la institución debe cumplir para ser acreditada por esa agencia. Suele requerir además que la institución tenga establecidos sistemas de control de calidad propios. Los estándares tradicionales están organizados según las funciones de la organización: misión, gobierno, profesorado, programas y planes de estudios, servicios a los estudiantes, biblioteca, otros recursos físicos, y recursos económicos. Ello da lugar a una evaluación global de la institución o programa.

**Estándares de calidad.** Es el marco de referencia para la emisión de juicios evaluatorios que resultan de las Características. Son elementos medibles,

equiparables, confrontables, confiables y pertinentes que se utilizan para realizar la evaluación de la calidad de una institución, carrera o programa.

Valor de referencia de un indicador. Definición cuantitativa o cualitativa que expresa clara y objetivamente el nivel deseable contra el que se contrastará un indicador determinado.

Valor de referencia de los indicadores y que expresan clara y objetivamente el nivel deseable contra el que se contrastarán todos los indicadores.

**Estudiante.** Persona que está formalmente matriculada en un programa de estudios. A menudo se utiliza como alumno. Hay distintos tipos de estudiantes, en función del modelo de enseñanza, de su dedicación temporal, del plan de estudios en el que se matricula o inscribe, por lo que las estadísticas universitarias pueden tener que atender a estas circunstancias.

**Estudiantes de Posgrado.** Son el insumo fundamental de un programa de postgrado a partir del cual se desarrolla el proceso de formación. La admisión y dedicación al postgrado, son elementos determinantes de la calidad de su formación.

**Evaluación.** Proceso para determinar el valor de algo y emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, resultados para posibles cambios de mejora. Las agencias de calidad suelen dividir su tiempo y actividades en dos tareas relacionadas: evaluación y acreditación. La evaluación es un estudio de la institución o programa que incluye la recopilación sistemática de datos y estadísticas relativos a la calidad de la

misma. La evaluación para la acreditación debe ser permanente o continuada (también denominada evaluación de seguimiento), y sus resultados deben servir para reformar y mejorar el programa de estudios y la institución. Su primer estadio es la evaluación diagnóstica, consistente en determinar el estado en que se halla el programa o la institución al inicio de un proceso de evaluación. Véase también autoevaluación y acreditación.

**Evaluación Curricular.** Se concibe a la evaluación curricular como un proceso complejo de reflexión y análisis crítico, así como de síntesis conceptual valorativa, a partir del cual se conoce, comprende y valora el origen, la conformación estructural y el desarrollo del currículum.

La evaluación curricular posibilita comprender y valorar el origen, la planificación y desarrollo del currículum (incluyendo la misma evaluación) de una carrera determinada, para fortalecerlo, reajustarlo o transformarlo.

**Excelencia.** Estadio superior de la calidad. Lo que excede a la calidad establecida como la requerida.

Nivel máximo de calidad competitiva de programas, centros o instituciones de educación superior.

**Evidencia objetiva.** Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo.

**Garantía de calidad.** (*quality assurance* o *QA*). Forma de asegurar que un programa o institución educativa es adecuada para sus fines. Abarca la calidad de la docencia y la investigación. Se supone que es explícita, por escrito, y pública.

**Gestión.** Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

**Gestión de la calidad.** Actividades coordinadas para dirigir y controlar al más alto nivel una organización.

**Grado.** Nivel académico que se refiere a realidades diferenciadas en los distintos sistemas educativos (licenciatura, máster, maestría, doctorado). En el Espacio Europeo de Educación Superior el grado representa el primer nivel de la educación superior que permite el acceso al nivel de posgrado (máster y doctorado).

**Idoneidad.** Capacidad que tiene la institución de cumplir a cabalidad con las tareas específicas que se desprenden de su misión, visión, propósitos y objetivos de sus programas.

**Imagen institucional.** Percepción que el público, tanto interno como externo, tiene de la institución.

**Impacto.** Entendido como los aportes que el programa hace al desarrollo científico, tecnológico, económico, social y cultural de su entorno. Grado de influencia interna y externa de la institución, carrera o programa, valorando los cambios experimentados por los estudiantes debido al proceso de formación profesional y reflejados en los cambios que se realizan en su entorno social.

**Indicador.** Variable, medición o referente empírico de cualquiera de los aspectos de un factor de calidad que se aplica a una institución o programa. Permite medir el grado de ajuste a los objetivos y criterios de calidad. Diversos indicadores pueden agruparse en un índice. Los indicadores pueden ser cuantitativos (medibles numéricamente) y cualitativos. Un indicador no tiene por qué ser siempre un dato numérico. Durante el proceso

de acreditación, de autoevaluación y de evaluación externa, e incluso la visita al centro, se coteja frente a estándares y criterios establecidos por la agencia u organismo evaluador o acreditador. Expresión cuantitativa o cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno. Asumido como la existencia o ausencia del atributo, del elemento y de la variable del objeto de evaluación.

**Índice.** Combinación de varios indicadores cuantificables en un sólo número. A veces sinónimo de tasa. Se habla así de índices de calidad, índices de excelencia.

**Información.** Datos que poseen significado.

**Información oportuna.** Información cualitativa o cuantitativa que está actualizada y puede ser obtenida en el momento en que se la piensa utilizar.

**Infraestructura.** Sistema de instalaciones físicas, equipos y servicios necesarios para el funcionamiento de una organización

**Integridad.** Es un principio de carácter ético que se refiere a la preocupación permanente de una institución por cumplir de manera cabal con sus estatutos y sus programas de desarrollo. La integridad implica el reconocimiento de valores comunes y el propósito colectivamente asumido de ponerlos en práctica, con el fin de que la institución muestre ante la comunidad una gestión responsable de sus recursos y sus proyectos, así como una gestión transparente en todas sus actividades.

**Investigación.** Proceso riguroso y científico de análisis e interpretación de la realidad, que constituye un aporte al conocimiento y a la solución de los problemas del entorno.

**Materia.** Ámbito sustantivo de conocimientos propios de una disciplina o carrera, que tienen una unidad de conocimiento y puede integrar una o varias asignaturas.

**Mejora continua.** Actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos o estándares.

Acciones orientadas a la búsqueda permanente de la excelencia de los servicios que brinda la institución.

**Mejora de la calidad.** Parte de la gestión de la calidad orientada a aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos o estándares de calidad.

**Organización.** Conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones orientadas a la consecución de objetivos comunes.

**Pares.** (*peers*). Colegas o profesores de la misma área de conocimiento. En algunos países se denominan pares disciplinarios. Las evaluaciones externas son realizadas por pares evaluadores.

**Pares externos.** Expertos de otras instituciones de educación superior, nacionales o internacionales, que emiten su opinión respecto al quehacer de una organización, considerando informes previos.

**Perfil de egreso.** Conjunto de características, conocimientos, valores, habilidades y actitudes que se desea desarrollar en un estudiante para su futuro desempeño profesional.

**Plan de la calidad.** Programa de mejora de una institución o programa de educación superior, normalmente recogido por escrito. Supone concretar las medidas para lograrlo, así como las formas de evaluar el progreso. Normalmente contemplará la necesidad de que exista una unidad con personal para llevarlo a la práctica, así como recursos específicos para ello. Documento que especifica qué procedimientos y recursos asociados deben aplicarse, quién debe aplicarlos y cuándo deben aplicarse a un proyecto, a un proceso, producto o contrato específico.

**Planificación de la calidad.** Establecimiento de objetivos de calidad y especificación de los procesos operativos necesarios y de los recursos relacionados para cumplir esos objetivos.

**Plan de estudios.** Organización de un programa según asignaturas, materias, créditos, cursos y grupos docentes.

**Plan de mejora.** Documento donde se consignan las medidas para obtener la acreditación, o para mejorar los aspectos puestos de manifiesto en el proceso de evaluación.

**Plan Estratégico.** También denominado plan plurianual o plan de desarrollo. Es la planificación a medio y largo plazo de una institución de educación superior, sobre actividades, expansión de recursos y edificios, normalmente durante varios años (tres o cuatro). Debe especificar las inversiones y las formas de obtener esos recursos financieros.

**Planificación.** Uno de los principios para la elegibilidad de acreditación es que tiene que existir un proceso de planificación en la institución de educación superior o programa, y evaluar su ejecución.

**Postgrado.** Postgrado, para los efectos de esta Guía, es la formación de nivel avanzado cuyo propósito central es la preparación para la docencia universitaria, la investigación, la aplicación tecnológica o el ejercicio especializado de una profesión. La investigación, como política y práctica institucional, constituye una característica de este nivel de formación.

**Política de calidad.** Intenciones globales y orientación de una organización relativas a la calidad tal como son expresadas formalmente por la alta dirección.

**Práctica de Valores.** Es la evidencia de que los valores declarados, incluidos en el diseño curricular e impartidos a través de los procesos educativos, son practicados por todos los integrantes de la comunidad.

**Principios.** Los principios son conjunto de enunciados acerca de los criterios valorativos aplicados a una institución de educación superior. Su contenido debe estar inmerso en todos o en la mayoría de los factores referenciales de la evaluación porque es mandatorio que formen parte de, o constituyan esencia de su estructura, organización y función.

**Proceso.** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

**Profesores invitados.** Aquellos docentes que asuman eventualmente parte del dictado de una actividad académica de la carrera.

**Proyecto.** Conjunto de actividades coordinadas y controladas con fechas de inicio y de finalización, llevadas a cabo para lograr un objetivo conforme a

requisitos específicos, incluyendo las limitaciones de tiempo, costo y recursos. Definición de fundamentos (antecedentes, relevancia teórica), y objetivos, requisitos de admisión, programa de actividades académicas (cursos, Autonomía responsable. Práctica universitaria, respaldada como un derecho en la Ley, mediante la cual la institución se responsabiliza por sus acciones y rinde cuentas del cumplimiento de sus responsabilidades.

**Rendición de Cuentas.** Presentación explícita y, normalmente por escrito, de los resultados obtenidos por una institución o programa.

**Rendición Social de Cuentas.** Es un proceso mediante el cual, una institución de educación superior, pone en conocimiento de la sociedad, en términos de transparencia todas las actividades que desarrolla y los servicios que ofrece, demostrando que son pertinentes y de calidad. Las instituciones de educación superior están moral y legalmente obligadas a rendir cuentas, para transparentar a la sociedad la integridad institucional y la calidad de todos sus actos en concordancia con los propósitos y objetivos del Sistema de Educación Superior, las necesidades nacionales y las declaraciones de su propia misión de acuerdo al Art. 70 de la Constitución. En ese proceso el SEAES es el garante de la calidad de las instituciones ante la opinión pública, es el que garantiza la fe pública, a través del sello de calidad que es la acreditación, como lo establece el Art. 79 de la misma Constitución.

**Resultados.** A veces denominados logros, se refiere a la productividad de una institución o de un programa de educación superior. Se miden fundamentalmente por la formación que obtienen los estudiantes, al terminar un curso académico, o un programa completo. Se puede medir también por el tipo y nivel de trabajo que obtienen. Los estándares de acreditación se asocian cada vez más con lo que los estudiantes saben, aprenden y son

capaces de hacer, o con lo que se considera valor añadido, es decir la diferencia entre el conocimiento inicial y el terminal. Para medir los logros se considera el sumatorio de valores añadidos de una cohorte de estudiantes.

**Sistema.** Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan. Incluye entradas, procesos y resultados.

**Tecnologías de Información y Comunicación.** (TICs, en español e ICT, en inglés). Se refiere a las tecnologías de televisión, radio, ordenadores o computadoras, Internet, cdrom, video.

**Tesis.** Se suele referir a la tesis pero también existe la tesis de licenciatura y la tesis de maestría o máster. La tesis doctoral es un trabajo de investigación original que se defiende públicamente ante un tribunal de doctores. .

### **Tipos de Evaluación:**

**Evaluación Formativa.** Cuando se centra en los procesos de desarrollo del objeto de evaluación, para formular ajustes o modificar en el funcionamiento.

**Evaluación Sumativa.** Cuando se genera información que permite decidir si se mantiene, se modifica, se termina o se reemplaza un programa.

**Tiempo Completo.** Se suele referir a la dedicación de los profesores o estudiantes. Se utilizan también expresiones como *dedicación plena* y *dedicación completa*. Internacionalmente se entiende que un profesor tiene una dedicación completa cuando cumple al menos el 90% de lo establecido en una jornada tipo. En cambio un estudiante de educación superior es considerado a tiempo completo cuando está matriculado oficialmente en el

75%, por lo menos, de lo que se considera una dedicación normal de estudio.

**Titulación.** Diploma o certificado que garantiza que se ha realizado un programa de estudios completo de forma exitosa. Se refiere a carrera o especialidad. Es un sinónimo de título, o sea, el diploma obtenido por un estudiante, pero también de carrera o programa. La titulación sugiere la existencia de un plan de estudios elaborado.

**Título.** Documento de una institución de educación superior que obtiene una persona que ha completado un programa o carrera. Existen varios términos asimilados: diploma, licenciatura, certificado (en inglés *degree, award, diploma, qualification*). Supone la finalización (exitosa) de un programa de estudios completo. Algunos confieren la legitimidad para ejercer directamente una profesión, y para colegiarse. Véase también licenciatura, máster, doctorado.

**Transparencia.** Acceso público a una información completa, exacta y clara acerca de una institución de educación superior o una agencia u organismo de acreditación.

**Universalidad.** Lo que es general, común o se refiere a todos sin excepción.

**Validación.** Verificación mediante examen o aportación de pruebas. Constatación, mediante pruebas, de que algo es adecuado o idóneo. Aplicable a los instrumentos de evaluación. Confirmación, mediante el suministro de evidencia objetiva, de que se han cumplido los requisitos para la utilización o aplicación específica prevista. Verificación y reconocimiento

de la capacidad de los instrumentos para cuantificar lo que se pretende medir.

**Valor.** Realidad psicológica de difícil mensuración que se encuentra en la mente humana y que constituye la fuente de motivación de toda conducta consciente.

**Valores Sociales.** Objetos, situaciones, conceptos, personas a los que la sociedad atribuye por consenso un determinado significado que puede ser positivo o negativo.

**Variables.** Elementos, rasgos o cualidades que caracterizan las dimensiones y delimitan el objeto a evaluar cuya magnitud puede variar cuando dos factores se encuentran relacionados.

**Verificación.** Confirmación mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos especificados.

## **CAPÍTULO III:**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Modalidad de la Investigación**

La presente tesis de investigación, es bibliográfica, documental y de campo, cuyo apoyo se basa en una revisión exhaustiva, específica y detallada de una serie de documentos y publicaciones realizadas por personas especializadas en el tema referido y entendido en el campo de la educación superior.

(Hernández.)

**Dentro de la Investigación Educativa los Proyectos Factibles se definen como la investigación, elaboración, y desarrollo de un modelo operativo viable, cuyo propósito es la búsqueda de solución de problemas y satisfacción de necesidades. En la actualidad representa una de las modalidades de investigación más empleada por los investigadores (docentes y alumnos), porque constituye una alternativa para elevar propuestas a nivel institucional.**

La investigación documental como parte esencial de un proceso de investigación científica, se constituye en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos. Indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, al utilizar para ello, una metódica de análisis; teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica.

Vista en estos términos, la Investigación Documental se la puede caracterizar de la siguiente manera:

- Se caracteriza por la utilización de documentos; recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes.
- Utiliza los procedimientos lógicos y mentales de toda investigación; análisis, síntesis, deducción, inducción.
- Realiza un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental.
- Realiza una recopilación adecuada de datos que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas, orientar hacia otras fuentes de investigación, orientar formas para elaborar instrumentos de investigación, elaborar hipótesis.
- Puede considerarse como parte fundamental de un proceso de investigación científica, mucho más amplio y acabado.
- Es una investigación que se realiza en forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de ser base a la construcción de conocimientos.
- Se basa en la utilización de diferentes técnicas de: localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos.

En un sentido restringido, se entiende a la investigación documental como un proceso de búsqueda que se realiza en fuentes impresas (documentos escritos). Es decir, se realiza una investigación bibliográfica especializada para producir nuevos asientos bibliográficos sobre el particular.

Una confusión muy generalizada, coloca como iguales, a la investigación bibliográfica y a la investigación documental. Esta afirmación

como se puede observar, reduce la investigación documental a la revisión y análisis de libros dejando muy pobremente reducido su radio de acción. La investigación bibliográfica, aclaramos, es un cuerpo de investigación documental. Se asume la bibliografía como un tipo específico de documento, pero no como el Documento.

También se basa en la investigación de campo por que se realiza en el lugar de los hechos, es decir donde ocurre el fenómenos estudiado.

### **3.1.2. Tipos de Investigación**

#### **3.1.2.1. Investigación Exploratoria**

La investigación exploratoria es apropiada en las etapas iniciales del proceso de la toma de decisiones. Usualmente, esta investigación está diseñada para obtener un análisis preliminar de la situación con un mínimo de costo y tiempo. El diseño de la investigación se caracteriza por la flexibilidad para ser sensible a lo inesperado y descubrir otros puntos de vista no identificados previamente. Se emplean enfoques amplios y versátiles. Éstos incluyen las fuentes secundarias de información, observación, entrevistas con expertos, entrevistas de grupos con especialistas e historias de casos. Esta investigación es apropiada en situaciones de reconocimiento y definición del problema. Una vez que el problema se ha definido claramente, la investigación exploratoria puede ser útil para la identificación de cursos alternativos de acción. En este caso, el gerente busca claves para tener enfoques innovadores de mercadeo. El objetivo consiste en ampliar la

esfera de alternativas identificadas, con la esperanza de incluir la "mejor" alternativa en el conjunto de alternativas a evaluar.

Este proyecto es de investigación exploratoria por cuanto es el primer acercamiento científico al problema que atraviesa la Carrera de Comercio y Administración por lo que aún no se ha aplicado sistemas de autoevaluación con fines de mejoramiento.

### **3.1.2.2. Investigación Descriptiva**

La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Por lo que en este trabajo se aplicará la investigación Descriptiva, por que se va describir las falencias y fortalezas que tiene la carrera de Comercio y Administración, en todos sus componentes principales, de la realidad;

### **3.1.2.3. Investigación Explicativa:**

Es la investigación que trata de descubrir, establecer y explicar las relaciones causalmente funcionales que existen entre las variables

estudiadas, y sirve para explicar cómo, cuándo, dónde y por qué ocurre un fenómeno social.

### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

#### **3.2.1. Población**

En este proyecto existe una población que se especifica a continuación:

#### **CUADRO N°7: Población**

<b>ESTRATOS</b>	
Directivos	03
Personal administrativo	05
Docentes	82
Estudiantes	1297
<b>TOTAL</b>	<b>1387</b>

#### **3.2.2. Muestra.-**

En este trabajo de tesis se utilizará la siguiente población

#### **CUADRO N°8. Muestra**

<b>ESTRATOS</b>	
Directivos	3
Personal administrativo	5
Docentes	15
Estudiantes	38
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>

Para obtener la información necesaria se aplicará los instrumentos a las principales autoridades de la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil, así como también al personal administrativo, los docentes de las diferentes asignaturas y a los estudiantes,

Para la selección de la muestra, se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1}$$

n= Tamaño de muestra

N= Población

E<sup>2</sup>= % de error al cuadrado

➤ **DIRECTIVOS: (3)**

Se trabaja con la población

➤ **DOCENTES: (82)**

La selección para la muestra de la población de los docentes fue determinada en forma aleatoria, que se determina en 11.

➤ **PERSONAL ADMINISTRATIVO: (5)**

Se trabaja con la población

➤ **ESTUDIANTES: (1297)**

Se aplicará la siguiente formula:

$$n = \frac{1297}{(0.05)^2(1297-1)+1}$$

$$n = \frac{1297}{(0.025)(1296)+1}$$

$$n = 38$$

### 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.-

**CUADRO N°9: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES. (DESEMPEÑO DOCENTE).**

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES
<b>1.- INDEPENDIENTE Desempeño Docente</b>	1.1 Selección	1.1.1 Forma de ingreso
		1.1.2 Perfil del docente
		1.1.3 Permanencia
	1.2 Docentes	1.2.1 Dedicación
		1.2.2 Evaluación
		1.2.3 Grado Académico
		1.2.4 Capacitación
		1.2.5 Tipos de profesores
	1.3 Currículo	1.3.1 Participación en la planificación o malla curricular
		1.3.2 Participación en el rediseño de carrera.
		1.3.3 Proceso de Enseñanza aprendizaje

	1.4 Investigación	1.3.4 Metodología de la Enseñanza.
		1.4.1 Participación en Proyecto de investigación
		1.4.2 Presenta Proyectos de investigación
		1.4.3 Presentación de Investigación Formativa
		1.4.4 Presentación de Investigación generativa
		1.4.5 Publicaciones
1.5 Vinculación con la colectividad		1.4.6 Patentes
		1.5.1 Presentación de Proyecto de emprendimiento
<b>2.- DEPENDIENTE Diseño de Plan de Mejoramiento</b>	2.1 Diagnóstico	1.5.2 Conferencias, Talleres, seminarios
		2.1.1 Fortaleza
	2.2 Ámbito de Mejoras	2.1.2 Debilidades
		2.2.1 Descripción del problema
		2.2.2 Causas que lo provocan
	2.3 Acciones de mejoras	2.2.3 Objetivos a conseguir
		2.3.1 Docencia
		2.3.2 Investigación
		2.3.3 Vinculación con la colectividad

### 3.4 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.-

Los instrumentos utilizados para obtener la información necesaria será:

- ✓ Observación
- ✓ Entrevista
- ✓ Encuesta

#### 3.4.1. Observación.-

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

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido logrado mediante la observación.

#### **3.4.1.1. Pasos de la observación:**

- ✓ Determinar el objeto, situación, caso, que se va a observar.
- ✓ Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
- ✓ Determinar la forma con que se van a registrar los datos.
- ✓ Observar cuidadosa y críticamente.
- ✓ Registrar los datos observados
- ✓ Analizar e interpretar los datos.
- ✓ Elaborar conclusiones
- ✓ Elaborar el informe de observación ( Este paso puede omitirse si en la investigación se emplean también otras técnicas en cuyo caso el informe incluye los resultados obtenidos en todo el proceso investigativo)

#### **3.4.2. Entrevista:**

- ✓ Es un acto comunicativo “es una conversación más que un interrogatorio”, que permite el acercamiento del entrevistador a la fuente

informativa, en donde la interacción que se establece entre el entrevistador y el entrevistado, genera la posibilidad de obtener datos confiables, profundos y oportunos en un tiempo intensivo y en el marco de los objetivos pre establecidos.

- ✓ El investigador diseña previamente una guía de carácter semi estructurado, cuyo contenido puede enfocar diferentes tópicos mientras guarden relación con el marco referencial y oriente a la búsqueda de información: completa, pertinente y veraz; se la aplica a una sola persona, su duración puede ser entre una y dos horas.
  
- ✓ “La importancia de la entrevista radica en que da cuenta de los cómo y los por qué, más que los cuántos, se la entiende como un proceso que se va afinando en la marcha y depende de la competencia comunicativa del investigador sobre el tema que se trata.

**OBJETIVOS:**

- Proporcionar elementos tanto teóricos como prácticos para una intervención específica.
- Explorar a profundidad campos nuevos para su mayor explicación y comprensión.
- Especificar las particularidades de un campo de investigación del cual solo se conoce su estructura general.

**3.4.3. Encuesta:**

Es una técnica aplicada a un conjunto de personas para indagar datos que importan al investigador sobre algún asunto.

En base a la encuesta se obtiene la confirmación de los posibles motivos planteados como interrogantes, además se consigue las variables a estudiar.

La Encuesta: Estará diseñada por una serie de preguntas claras, sencillas y concretas que el Directivo, Docentes, Estudiantes y Empleados llenarán por escrito sin intervención del investigador, al darle a los encuestados tiempo suficiente para contestar el respectivo cuestionario.

### **3.5. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación se presenta la matriz con los Tipos de Técnicas e Instrumentos a utilizar para verificar los siete criterios de Evaluación del Desempeño de los Docentes con sus respectivos indicadores:

#### **CUADRO Nº10: CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

<b>CÓDIGO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INFORMANTES</b>	<b>DATOS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
---------------	------------------	--------------------	--------------	--------------------------------

<b>PV.1.4.01</b>	Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que le posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuye a la formación de esos valores.	Personal Adm. Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>PV.1.4.02</b>	Verificación de que el docente propicia un ambiente favorable para que los maestrantes conozcan sus derechos, responsabilidades y aprendan a ejercerlos.	Docentes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>PV.1.4.03</b>	Constatación de que el docente frente a los parámetros establecidos en el programa del módulo, manifiesta capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.	Docentes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>PV.1.5.01</b>	Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.	Director Docentes Estudiantes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>PV.1.5.02</b>	Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado	Docentes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>PV.1.7.01</b>	Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas.	Director Coordinador Docentes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario

**CUADRO N°11: CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL**

<b>CÓDIGO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INFORMANTES</b>	<b>DATOS</b>	<b>TÉCNICAS</b>
<b>CPF.1.1.02</b>	Certificación de los cursos y/o posgrado en docencia universitaria, que los docentes poseen.	Director Docentes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPF.1.2.01</b>	Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo	Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPF.1.2.02</b>	Verificación de que el docente desarrolla su trabajo académico con contenidos actualizados.	Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>CPF.1.2.03</b>	Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.	Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPF.1.2.04</b>	Verificación de que el docente utiliza bibliografía actualizada	Director Docentes Estudiantes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPF.2.8.02</b>	Certificación de que el profesor formula y ejecuta proyectos de investigación.	Director	Opinión	Entrevista-Cuestionario
<b>CPF.2.8.03</b>	Certificación de que el profesor publica en revistas especializadas; o publica artículos científicos y libros; o tienen investigaciones no publicadas.	Director Docentes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario

## CUADRO N°12: CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA

CÓDIGO	INDICADOR	INFORMANTES	DATOS	TÉCNICAS
<b>CPG.1.3.01</b>	Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal.	Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.3.02</b>	Verificación de que el docente al inicio de cada módulo socializa la programación respectiva con los estudiantes y establece las responsabilidades de cada uno.	Docentes	Opinión	Encuesta-uestionario
<b>CPG.1.3.05</b>	Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.	Docentes Estudiante	Opinión	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.3.06</b>	Evidencia de que los docentes informan periódicamente a los estudiantes sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.	Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.3.07</b>	Evidencia de que los docentes planifican, supervisan y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes.	Coordinador Secretaria Docentes Estudiantes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.3.08</b>	Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante.	Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario

<b>CPG.1.3.09</b>	Verificación de que el docente utiliza metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las TICs y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.3.10</b>	Evidencia de que el docente logra la correspondencia entre las metodologías utilizadas y los contenidos del plan de estudios modular.	Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.3.11</b>	Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos.	Docentes Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.3.13</b>	Evidencia de que el docente genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa del módulo.	Estudiantes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.5.03</b>	1. Evidencia de que el docente genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa del módulo.	Coordinador Secretaria Docente	Opinión	Entrevista-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.5.0</b>	Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo, así como material didáctico para favorecer los aprendizajes.	Docentes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.1.7.02</b>	Verificación de que la relación docente-estudiantes es de tipo horizontal.	Docentes	Opinión	Encuesta-Cuestionario
<b>CPG.3.9.02</b>	Evidencia de que el docente dirige o participa en proyectos de extensión social, técnica o cultural del Área y logra a través de ellos aprendizajes significativos.	Director Docentes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario

<b>CPG.3.9.03</b>	Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas.	Director Coordinador	Opinión	Entrevista-Cuestionario Entrevista-Cuestionario
-------------------	--	-------------------------	---------	--

**CUADRO N°13: CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL**

<b>CÓDIGO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INFORMANTES</b>	<b>DATOS</b>	<b>TÉCNICAS</b>
<b>CI.5.11.01</b>	El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)	Director Secretaria Docentes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario
<b>CI.5.11.02</b>	Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.	Director Docentes	Opinión	Entrevista-Cuestionario Encuesta-Cuestionario

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

#### **4.1. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS**

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación de campo aplicado a directivos, personal administrativo, docentes y estudiantes de la carrera de Comercio Exterior.

El análisis de la investigación es parte de los estudios de la relación de los resultados del planteamiento del problema, las variables y los instrumentos de la recolección de datos.

En las siguientes hojas se observan: los cuadros, gráficos y análisis de cada una de las preguntas de las encuestas sobre el desempeño docente de la Carrera de Comercio Exterior, modalidad Presencial.

Las encuestas fueron elaboradas con la escala de Likert las mismas que fueron sencillas y de fácil comprensión para los encuestados, este proceso describe y analiza los resultados obtenidos.

La información se procesó mediante sistema computacional Microsoft Word y Excel donde se elaboró cuadros y gráficos, al finalizar el capítulo se

observa la discusión de los resultados y las respuestas a las preguntas directrices.

#### **4.1.1. ENTREVISTA REALIZADA A LOS DIRECTIVOS DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL**

##### **4.1.1.1. ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DE LA CARRERA**

En entrevista realizada el 29 de diciembre del año 2011 al Director de la Carrera de Comercio Exterior, modalidad Presencial:

- A = SIEMPRE**
- B = FRECUENTEMENTE**
- C = MEDIANAMENTE FRECUENTE**
- D = OCASIONALMENTE**
- E = NUNCA**

#### **CUADRO Nº14: CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>PV.1.5.01</b>	1.- ¿El docente cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si, los docentes siempre cumplen con responsabilidad los calendarios de trabajo.	
<b>PV.1.5.01</b>	2.- ¿El docente es cordial con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si, es cordial con sus compañeros y superiores y además comparten sus experiencias.	

**CUADRO Nº15: CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL**

CÓDIGO	ASEVERACIÓN
<b>CPF.1.1.02</b>	3.- ¿El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria?
<p><b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Esa es una de las políticas institucionales en que los docentes estén siempre capacitados profesionalmente.</p>	
<b>CPF.1.2.04</b>	4.- ¿El docente utiliza bibliografía actualizada?
<p><b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Indiscutiblemente que si.</p>	
<b>CPF.2.8.02</b>	5.- ¿El docente en los últimos semestres ha formulado y/o ejecutado al menos un proyecto de investigación?
<p><b>RESPUESTA:</b> (MEDIANAMENTE) Los que no los ha ejecutado se encuentran desarrollando su proyecto de investigación.</p>	
<b>CPF.2.8.03</b>	6.- ¿El docente tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro, o también tiene al menos una investigación no publicada?
<p><b>RESPUESTA:</b> (MEDIANAMENTE) Por lo menos tiene una investigación no publicada ya que la mayoría se encuadra favorablemente en las dos primeras preguntas.</p>	

**CUADRO Nº16: CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>CPG.3.9.02</b>	7.- El docente participa en proyectos de extensión, sean de carácter social, técnico o cultural.
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si participan.	
<b>CPG.3.9.03</b>	8.- El docente gestiona escenarios donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Por lógica que si, ya que siempre el docente busca que los estudiantes comprendan y entiendan tanto la práctica como la teoría.	

**CUADRO Nº17: CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>CI.5.11.01</b>	9.- ¿El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) El docente siempre está dispuesto a participar en este tipo de evento por cuanto, a más de ser su obligación es un deber moral de cada uno.	
<b>CI.5.11.02</b>	10.- El docente se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras).
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Periódicamente se tiene este tipo de eventos en donde los docentes participan activamente.	

**4.1.1.2. ENTREVISTA REALIZADA AL SUBDIRECTOR DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL.**

**A = SIEMPRE**  
**B = FRECUENTEMENTE**  
**C = MEDIANAMENTE FRECUENTE**  
**D = OCASIONALMENTE**  
**E = NUNCA**

**CUADRO N°18: CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>PV.1.5.01</b>	1.- ¿El docente cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si, los docentes siempre cumplen con responsabilidad los calendarios de trabajo.	
<b>PV.1.5.01</b>	2.- ¿El docente es cordial con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si, es cordial con sus compañeros y superiores y además comparte sus experiencias.	

**CUADRO N°19: CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>CPF.1.1.02</b>	3.- ¿El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria?

<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Esa es una de las políticas institucionales en que los docentes estén siempre capacitados profesionalmente.	
<b>CPF.1.2.04</b>	4.- ¿El docente utiliza bibliografía actualizada?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Indiscutiblemente que si.	
<b>CPF.2.8.02</b>	5.- ¿El docente en los últimos semestres ha formulado y/o ejecutado al menos un proyecto de investigación?
<b>RESPUESTA:</b> (MEDIANAMENTE) Los que no los ha ejecutado se encuentran desarrollando su proyecto de investigación.	
<b>CPF.2.8.03</b>	6.- ¿El docente tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro, o también tiene al menos una investigación no publicada?
<b>RESPUESTA:</b> (MEDIANAMENTE) Por lo menos tiene una investigación no publicada ya que la mayoría se encuadra favorablemente en las dos primeras preguntas.	

## CUADRO Nº20: CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA

CÓDIGO	ASEVERACIÓN
<b>CPG.3.9.02</b>	7.- El docente participa en proyectos de extensión, sean de carácter social, técnico o cultural.
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si participan.	

<b>CPG.3.9.03</b>	8.- El docente gestiona escenarios donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Por lógica que si, ya que siempre el docente busca que los estudiantes comprendan y entiendan tanto la práctica como la teoría.	

**CUADRO N°21: CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>CI.5.11.01</b>	9.- ¿El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) El docente siempre está dispuesto a participar en este tipo de evento por cuanto, a más de ser su obligación es un deber moral de cada uno.	
<b>CI.5.11.02</b>	10.- El docente se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras).
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Periódicamente se tiene este tipo de eventos donde los docentes participan activamente.	

**4.1.1.3. ENTREVISTA REALIZADA AL COORDINADOR DEL ÁREA DE  
COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL**

**A = SIEMPRE**  
**B = FRECUENTEMENTE**  
**C = MEDIANAMENTE FRECUENTE**  
**D = OCASIONALMENTE**  
**E = NUNCA**

**CUADRO Nº22: CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>PV.1.7.01</b>	1.- ¿El profesor es cordial con sus compañeros docentes?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si, el profesor de esta carrera se caracteriza por la cordialidad con sus compañeros y comunidad educativa	

**CUADRO Nº23: CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

<b>CÓDIGO</b>	<b>ASEVERACIÓN</b>
<b>CPG.1.3.07</b>	2.- ¿El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) De no hacerlo decepcionaría a los estudiantes, por lo que esto está normado en la institución.	
<b>CPG.1.5.03</b>	3.- ¿El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares?.

<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si, por cuanto es obligación institucional que todo el personal participe y por ende los docentes.	
<b>CPG.1.5.03</b>	4.- ¿El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/área u otra instancia?
<b>RESPUESTA:</b> Casi siempre	
<b>CPG.3.9.03</b>	5.- ¿El docente gestiona escenarios donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica?
<b>RESPUESTA:</b> (SIEMPRE) Si, siempre el docente busca que los estudiantes comprendan la teoría y la práctica, produciéndose una interrelación en estos dos campos.	

4.1.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL, DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

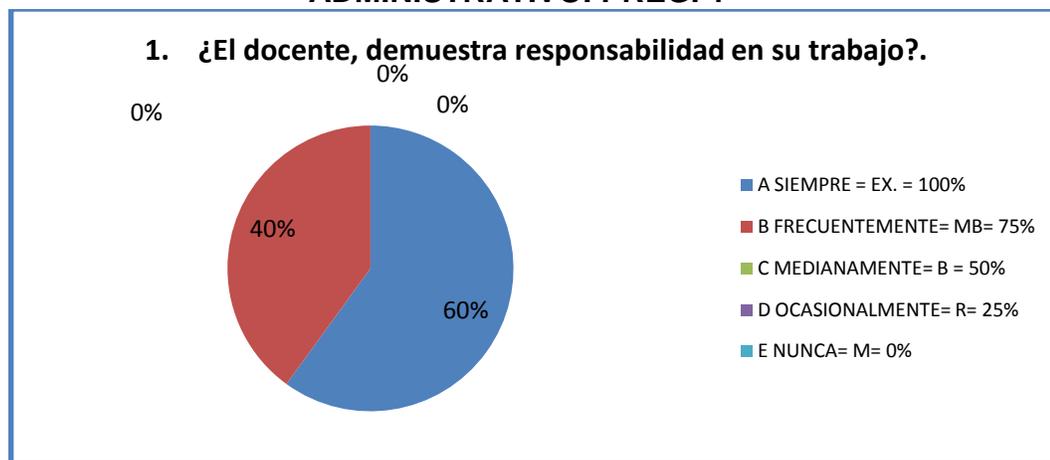
**CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

**CUADRO Nº24: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 1**

PV.1.4.01	1. ¿El docente, demuestra responsabilidad en su trabajo?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	3	60%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	40%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Administrativo  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 2: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 1**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Administrativo  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De las personas encuestadas el 100% indica siempre o frecuentemente que el docente demuestra responsabilidad en su trabajo.

En la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, específicamente la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial está en acelerado crecimiento de procesos, para alcanzar el éxito, de ahí la afirmación de los involucrados de que existe una planificación en el logro de sus metas.

**CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

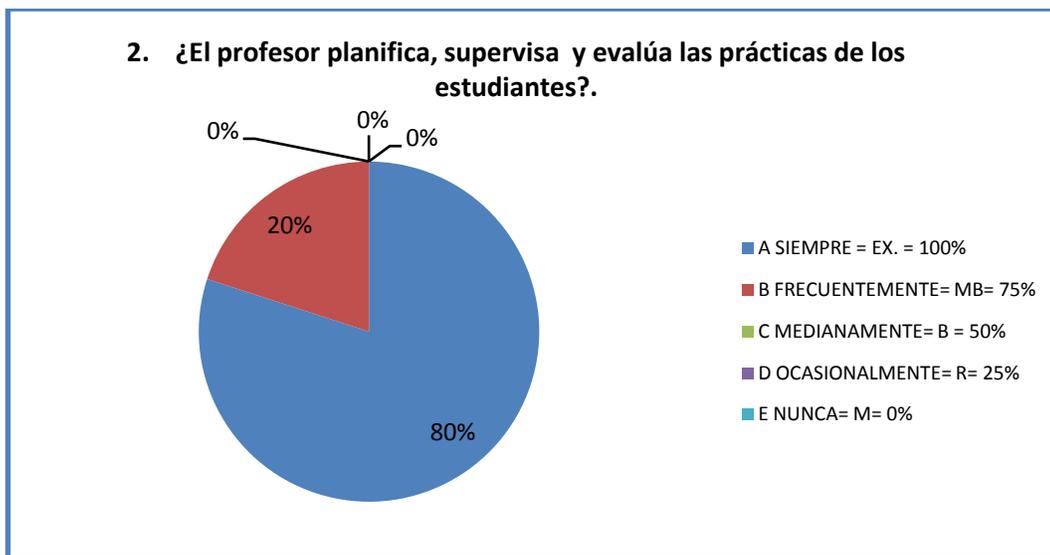
**CUADRO Nº25: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 2**

<b>CPG.1.3.07 2. ¿El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes?.</b>			
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	4	80%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	20%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 3: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 2**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

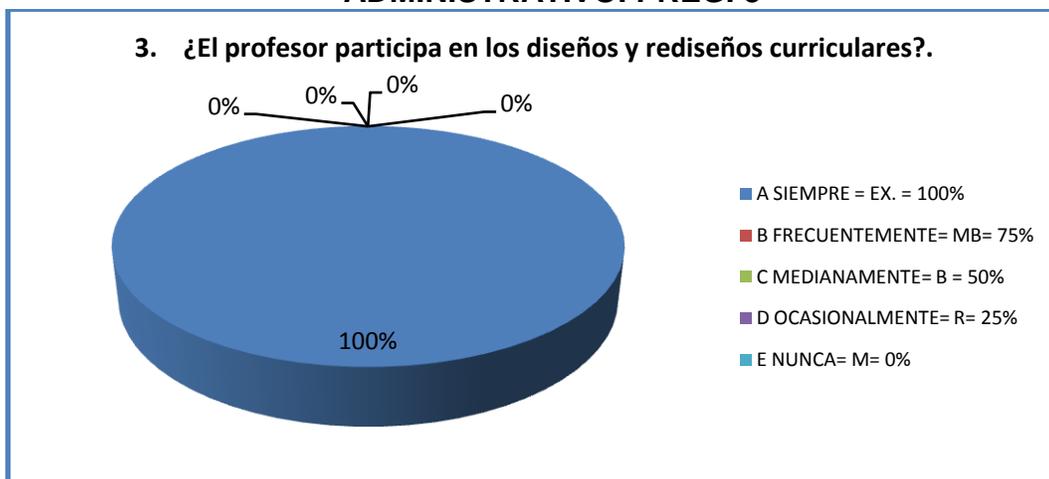
**ANÁLISIS.** De las personas encuestadas el 100% indica siempre o casi siempre, que planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.

**CUADRO Nº26: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 3**

CPG.1.5.03	3. ¿El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	5	80%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	0	20%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 4: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 3**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

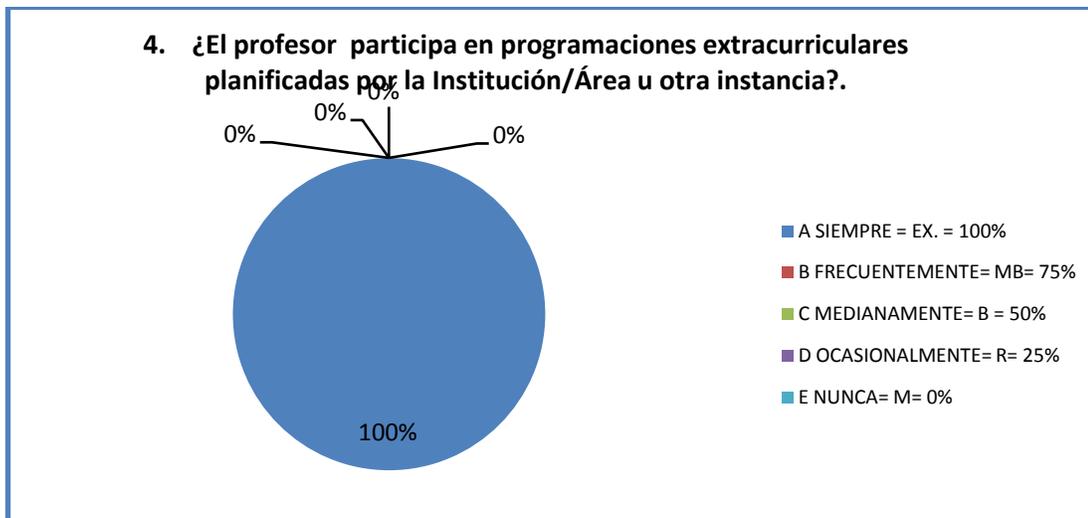
**ANÁLISIS.** De las personas encuestadas el 100% indica siempre, que participa en los diseños y rediseños curriculares.

**CUADRO Nº27: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 4**

CPG.1.5.03	4. ¿El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	5	100%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	0	0%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 5: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 4**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De las personas encuestadas el 100 % indica siempre que participa en programaciones extracurriculares.

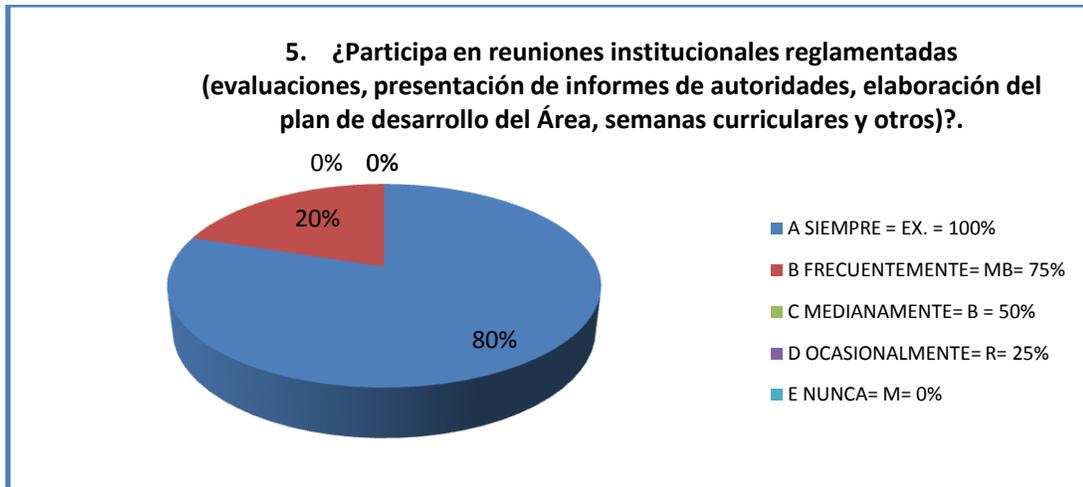
**CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL**

**CUADRO Nº28: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 5**

CI.5.11.01		5. ¿Participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros?).	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	4	80%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	20%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

### GRÁFICO Nº 6: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREG. 5

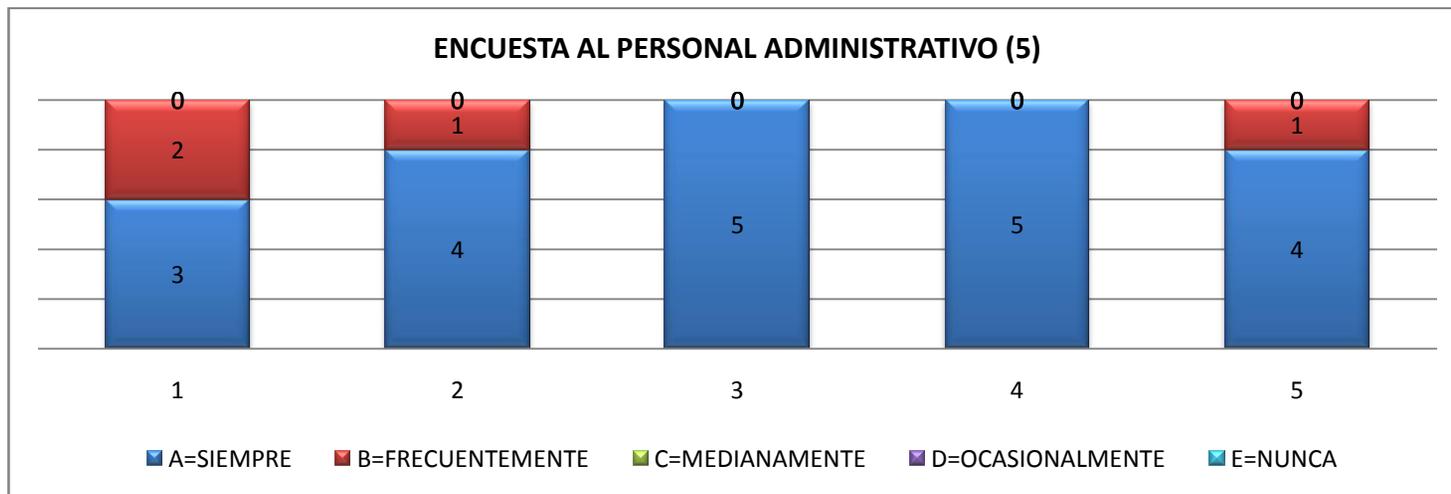


**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Administrativo  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De las personas encuestadas el 100% indica siempre, que participa en reuniones institucionales reglamentadas.

## GRÁFICO N° 7 CONSOLIDADO

### GRÁFICO CONSOLIDADO N° 7: DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO.



**ANÁLISIS:** Gráfico consolidado sobre las encuestas aplicadas al Personal Administrativo (5) en el que se demuestran las respuestas de cada uno de los involucrados, tal como se demuestra en cada barra.

**4.1.3. ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

**CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

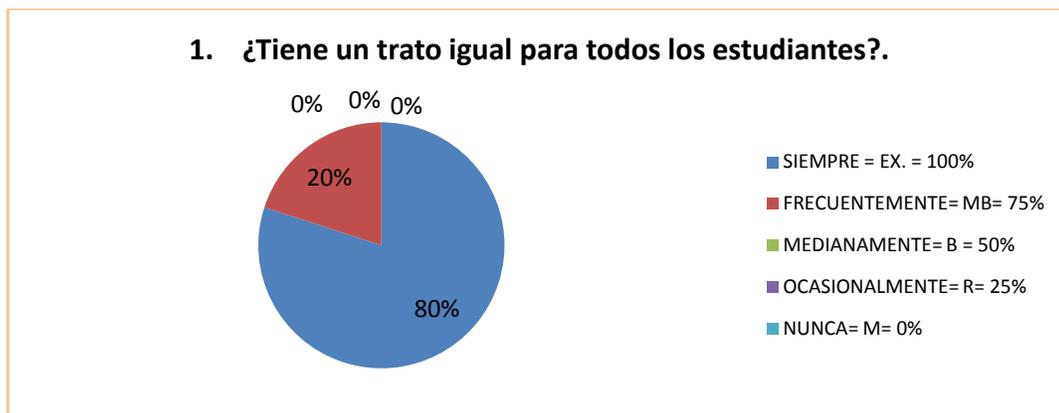
**CUADRO Nº29: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 1**

PV.1.4.01		1. ¿Tiene un trato igual para todos los estudiantes?.	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	12	80%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	3	20%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 8: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 1**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

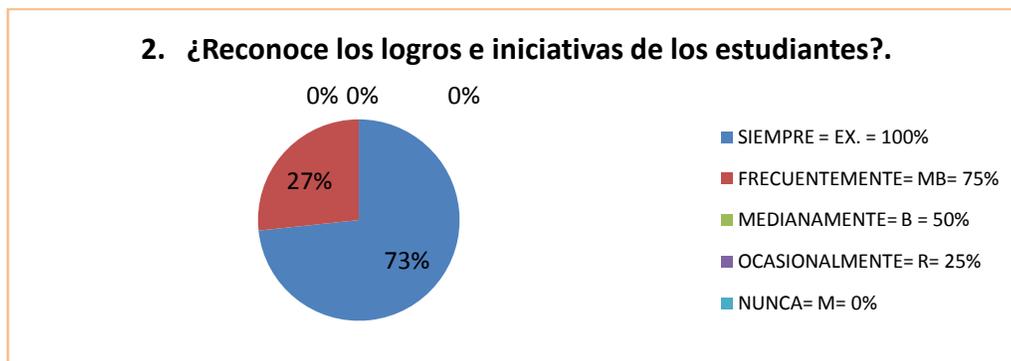
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la carrera de Comercio Exterior el 100% indica la alternativa siempre o frecuentemente, que tiene un trato igual para todos los estudiantes.

**CUADRO Nº30: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 2**

PV.1.4.01		2. ¿Reconoce los logros e iniciativas de los estudiantes?.	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	11	73%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	4	27%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 9: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 2**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior el 100% escoge la alternativa siempre o frecuentemente, que reconoce los logros e iniciativa de los estudiantes.

**CUADRO Nº31: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 3**

PV.1.4.01	3. ¿Trata a los alumnos con respeto y equidad?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 10: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 3**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% selecciona las alternativas siempre o frecuentemente, que tratan a los estudiantes con respeto y equidad.

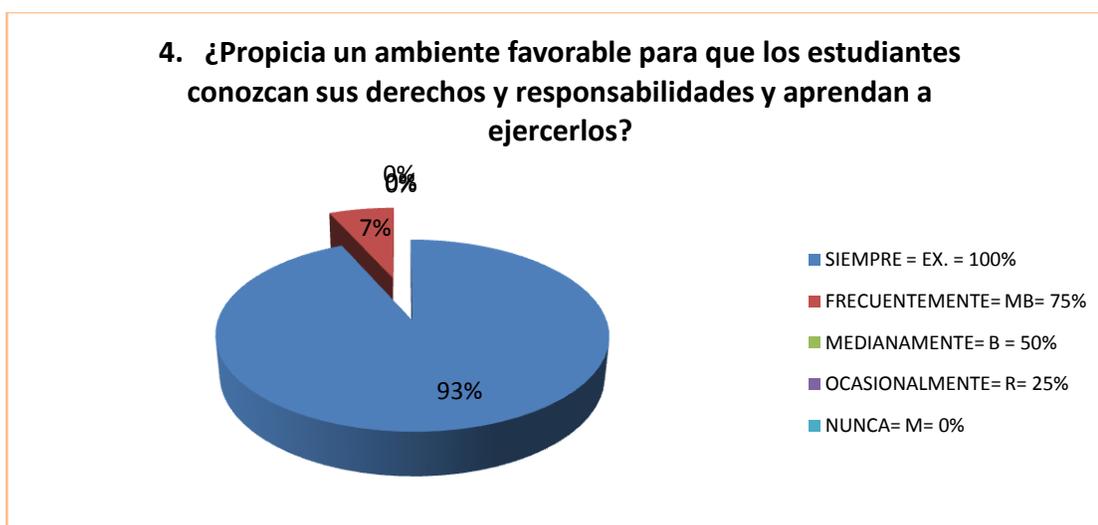
**CUADRO Nº32: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 4**

<b>PV.1.4.02 4. ¿Propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos?</b>			
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 11: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 4**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

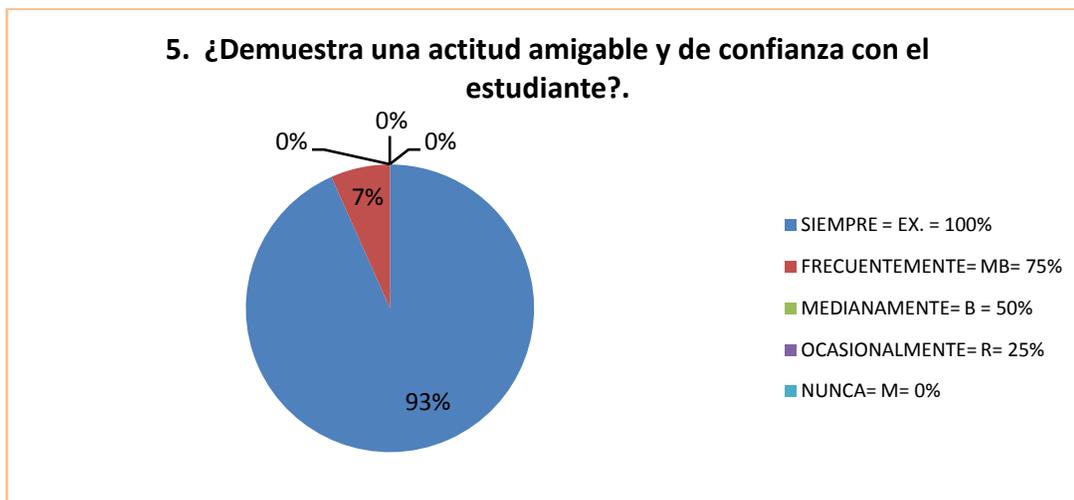
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% selecciona la alternativa siempre o frecuentemente, que propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.

**CUADRO Nº33: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 5**

PV.1.4.02		5. ¿Demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante?	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 12: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 5**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

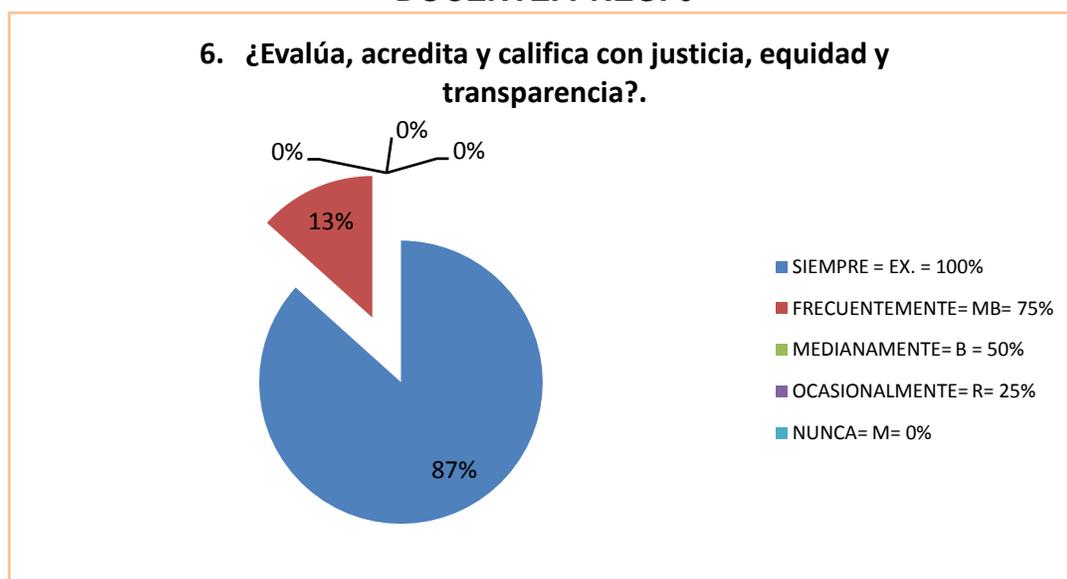
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100 % selecciona la alternativa siempre o frecuentemente, que demuestran una actitud amigable y de confianza con el estudiante.

**CUADRO Nº34: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 6**

COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 13: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 6**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% selecciona la alternativa siempre o frecuentemente, que evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.

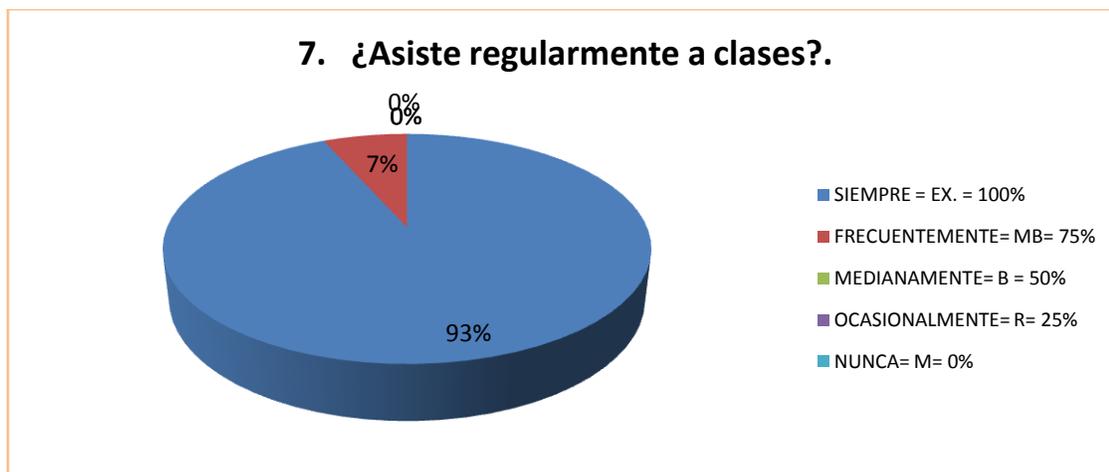
**CUADRO Nº35: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 7**

PV.1.5.01	7. ¿Asiste regularmente a clases?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 14: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 7**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100 % indica la alternativa siempre o frecuentemente, que asiste regularmente a clases.

**CUADRO N°36: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 8**

<b>PV.1.5.01 8. ¿ Cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente?.</b>			
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 15: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 8**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

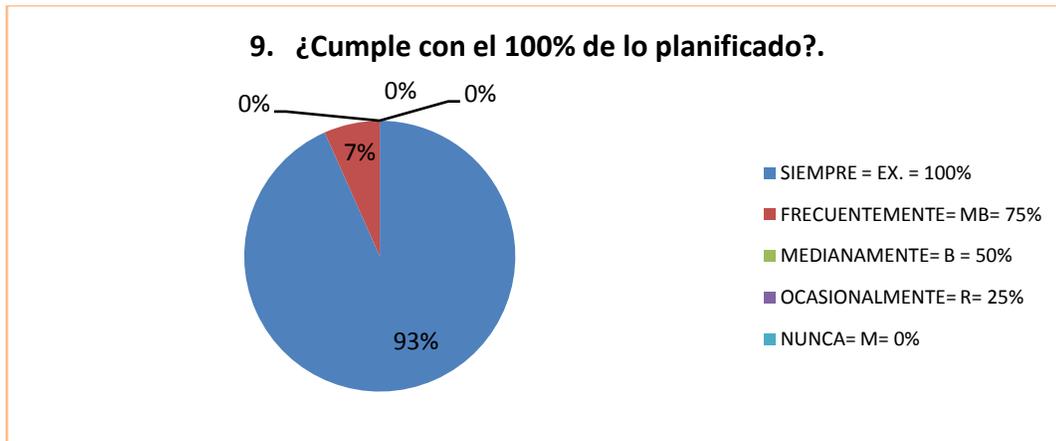
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% indica la alternativa siempre o frecuentemente, que cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.

**CUADRO N°37: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 9**

PV.1.5.02		9. ¿Cumple con el 100% de lo planificado?.	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 16: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 9**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

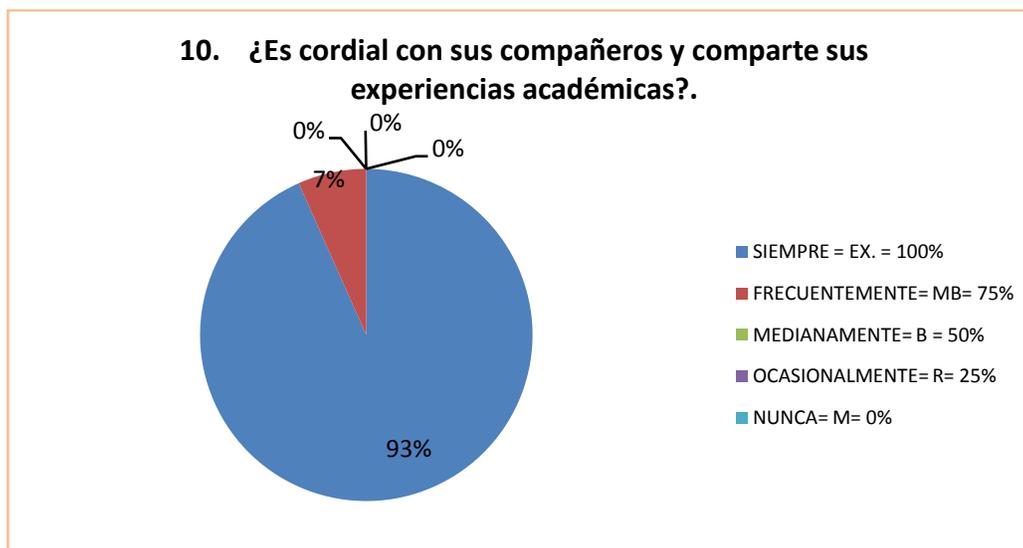
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% indica la alternativa siempre o frecuentemente que cumplen con el 100% de lo planificado.

**CUADRO Nº38: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 10**

PV.1.7.01 10. ¿Es cordial con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas?.			
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 17: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 10**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior el 100%, indica la alternativa siempre o frecuentemente que es cordial con sus compañeros y comparte sus experiencias académicas.

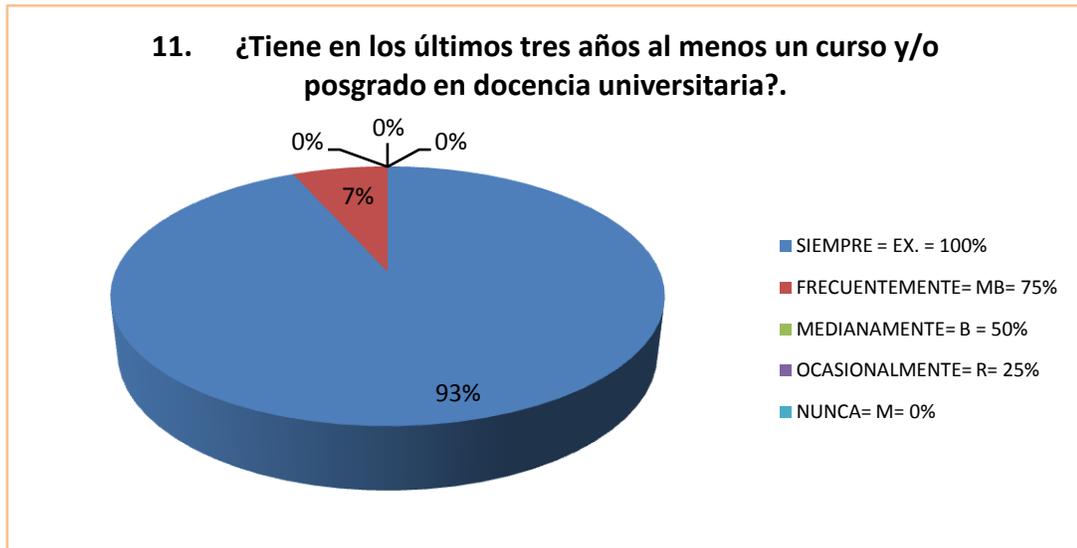
**CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL**

**CUADRO Nº39: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 11**

CPF.1.1.02	11. ¿Tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 18: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 11**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

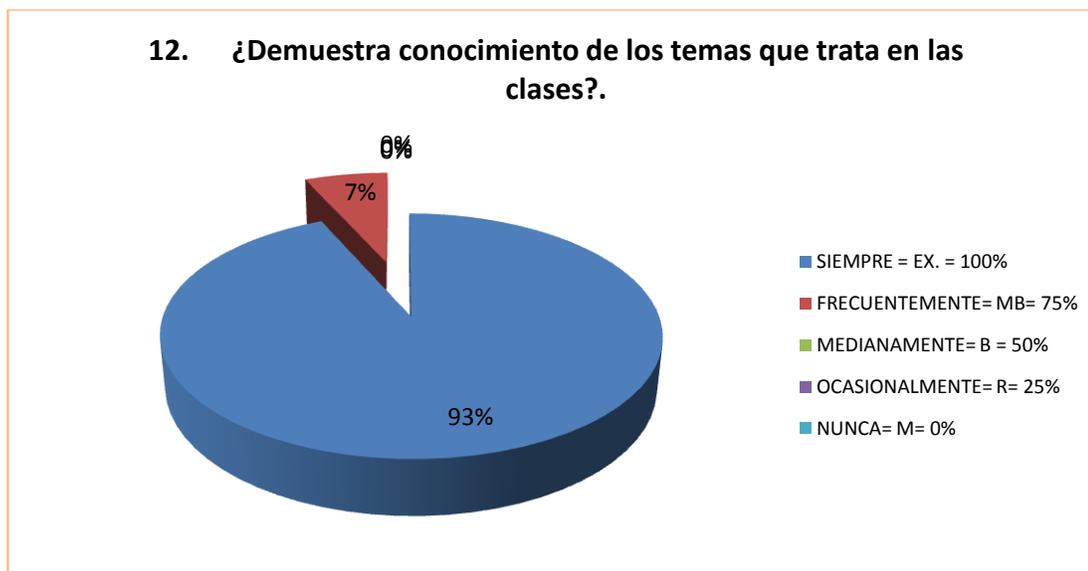
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% indica la alternativa que siempre o frecuentemente, que tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria.

**CUADRO Nº40: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 12**

CPF.1.2.01	12. ¿Demuestra conocimiento de los temas que trata en las clases?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 19: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 12**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

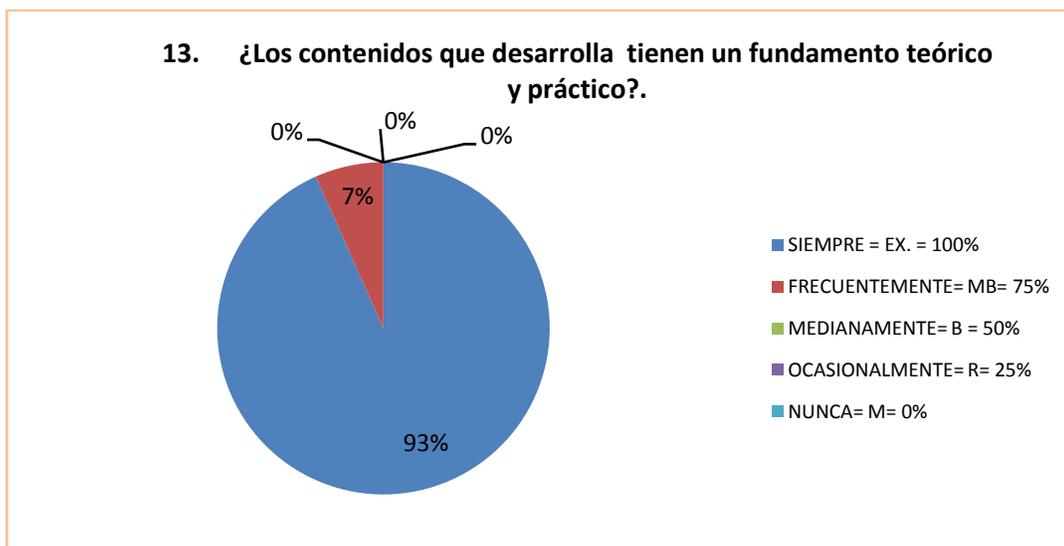
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% indica la alternativa siempre o frecuentemente, que demuestran conocimientos de los temas que tratan en las clases.

**CUADRO Nº41: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 13**

CPF.1.2.03	13. ¿Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 20: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 13**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

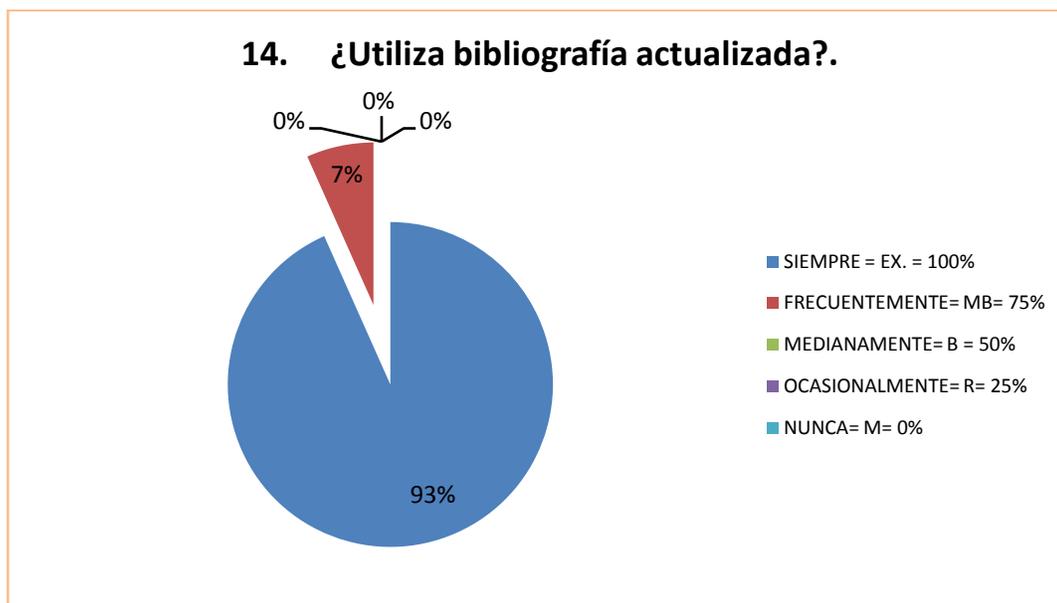
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados de la Carrera de Comercio Exterior, el 100% señaló la alternativa siempre o frecuentemente, que los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.

**CUADRO Nº42: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 14**

CPF.1.2.04	14. ¿Utiliza bibliografía actualizada?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 21: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 14**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

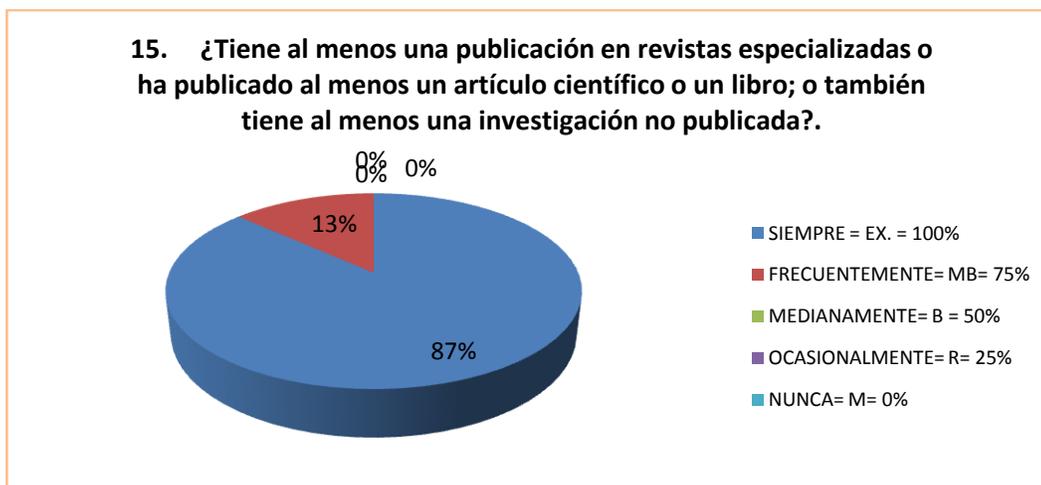
**ANÁLISIS.** De los docentes encuestados, el 100% indica la alternativa siempre o frecuentemente, que utiliza bibliografías actualizadas.

**CUADRO Nº43: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 15**

CPF.2.8.03	15. ¿Tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 22: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 15**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100% señala la alternativa siempre o frecuentemente que indica que tiene al menos una publicación en revistas especializadas o han publicado al

menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada.

**CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

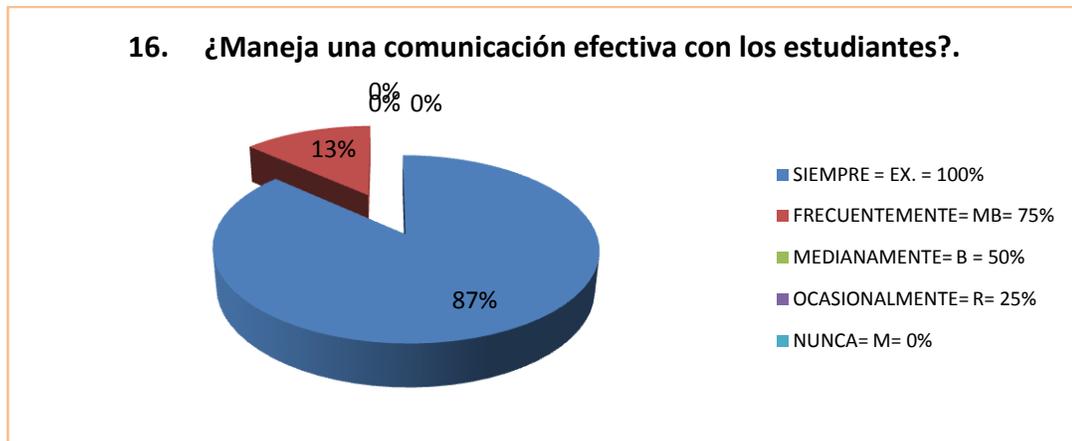
**CUADRO N°44: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 16**

CPG.1.3.01	16. ¿Maneja una comunicación efectiva con los estudiantes?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 23: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 16**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

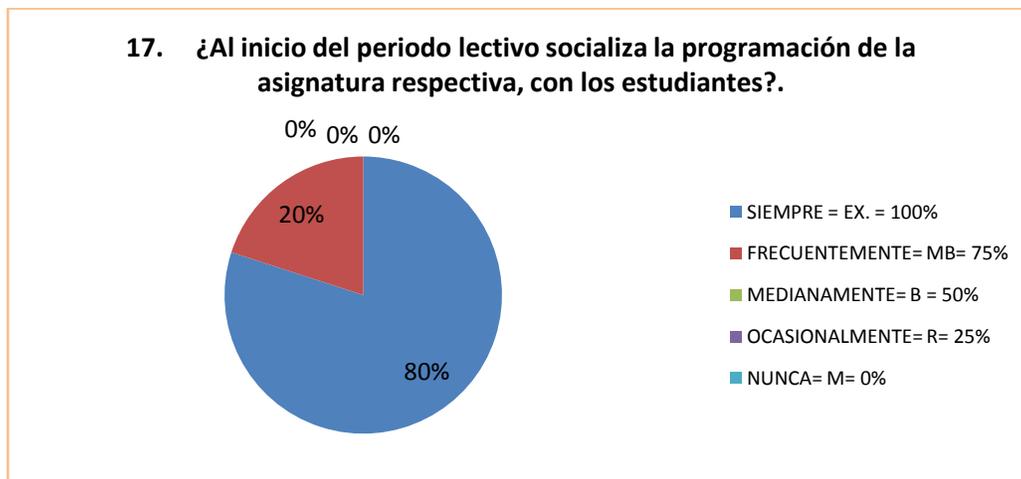
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100% señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que maneja una comunicación efectiva con los estudiantes.

**CUADRO Nº45: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 17**

CPG.1.3.02	17. ¿Al inicio del periodo lectivo socializa la programación de la asignatura respectiva, con los estudiantes?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	12	80%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	3	20%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 24: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 17**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, que socializan con los estudiantes al inicio del periodo lectivo, la programación de la asignatura respectiva

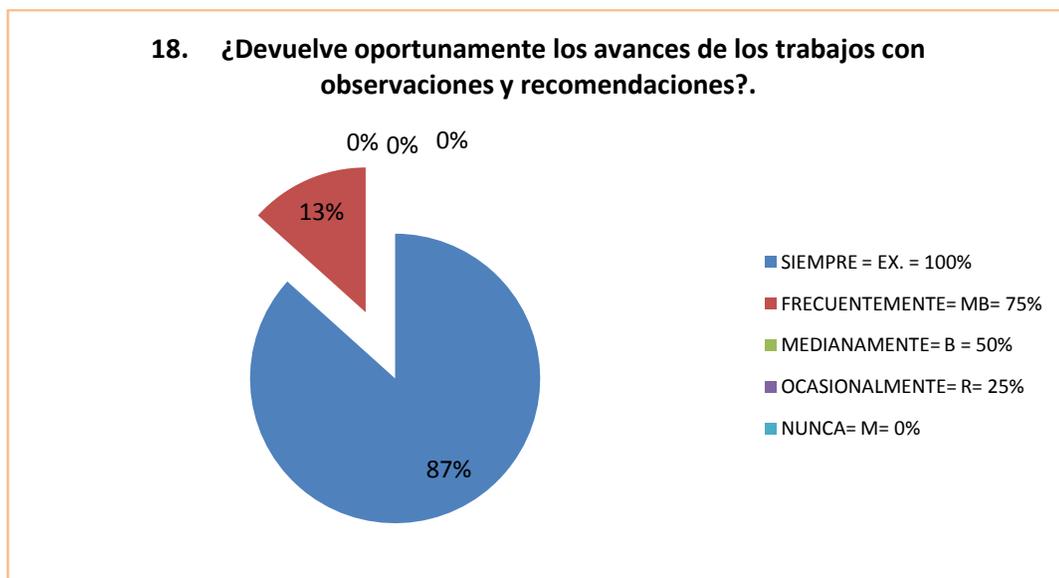
**CUADRO Nº46: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 18**

CPG.1.3.05	18. ¿Devuelve oportunamente los avances de los trabajos con observaciones y recomendaciones?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 25: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 18**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

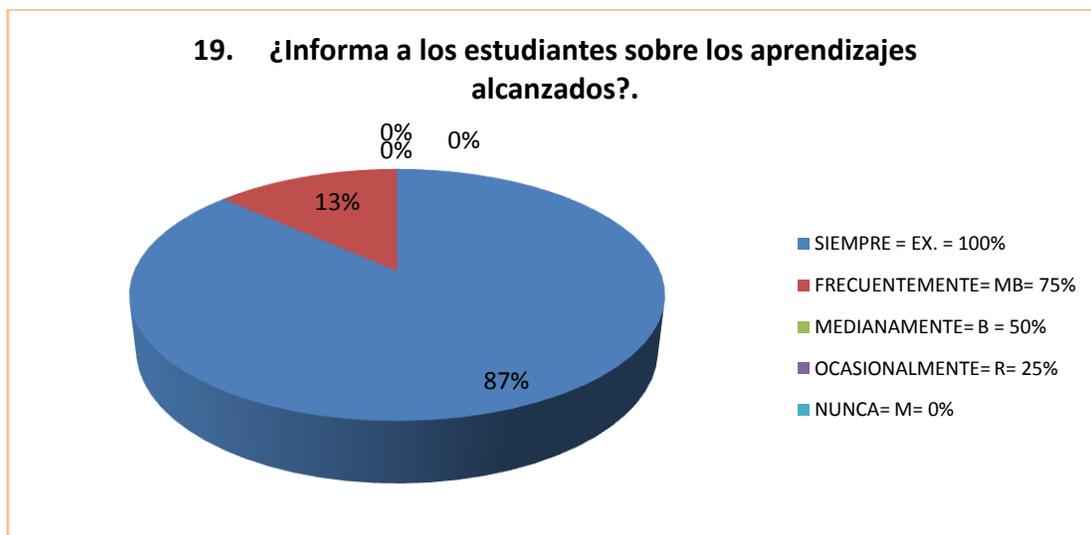
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100% señala la alternativa que siempre o frecuentemente, indica que, devuelven oportunamente los avances de los trabajos con observaciones y recomendaciones.

**CUADRO N°47: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 19**

CPG.1.3.06	19. ¿Informa a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 26: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 19**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100% señala la alternativa que siempre o frecuentemente, indica que a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.

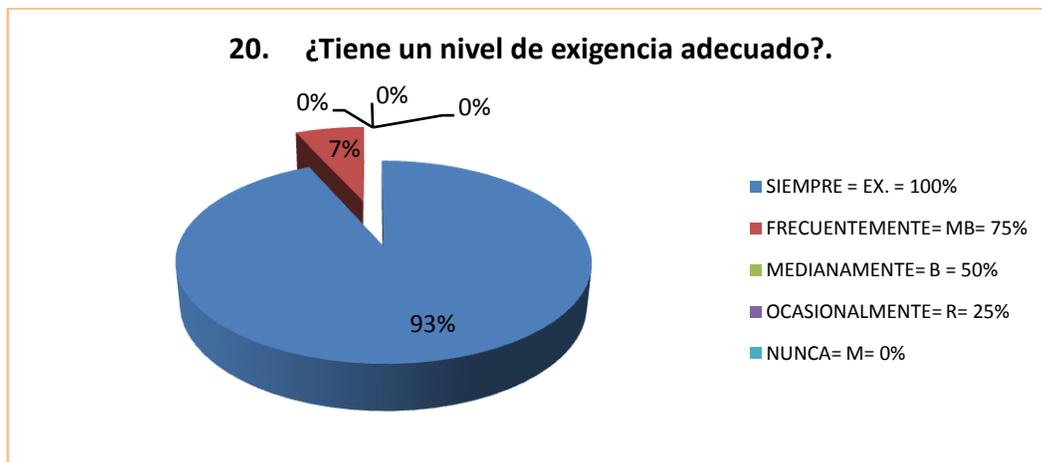
**CUADRO Nº48: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 20**

CPG.1.3.07	20. ¿ Tiene un nivel de exigencia adecuado?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO Nº 27: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 20**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100% señala la alternativa que siempre o frecuentemente, indica que tiene un nivel de exigencia adecuado.

**CUADRO N°49: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 21**

CPG.1.3.08	21. ¿ Motiva y hace su trabajo académico dinámico e interesante?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 28: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 21**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100% señala la alternativa que siempre o frecuentemente, indica que motiva y hace el trabajo académico dinámico e interesante.

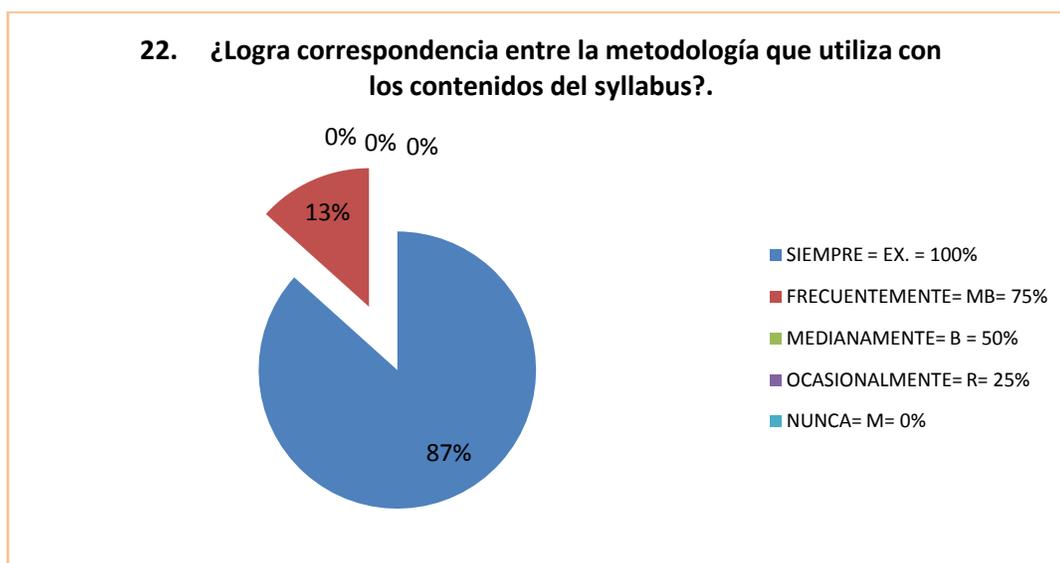
**CUADRO N°50: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 22**

<b>CPG.1.3.10 22. Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus?.</b>			
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 29: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 22**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

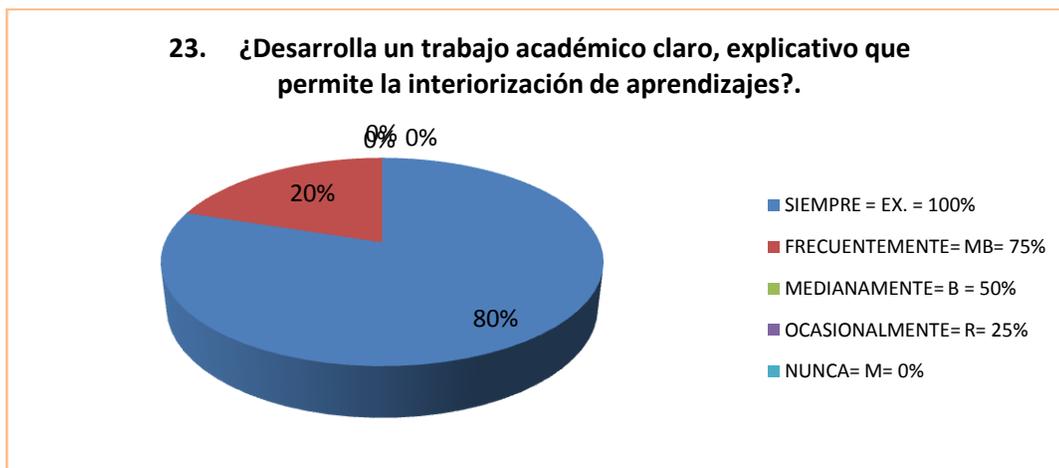
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente al indicar que logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus.

**CUADRO N°51: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 23**

CPG.1.3.11		23. ¿ Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes?.	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	12	80%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	3	20%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 30: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 23**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

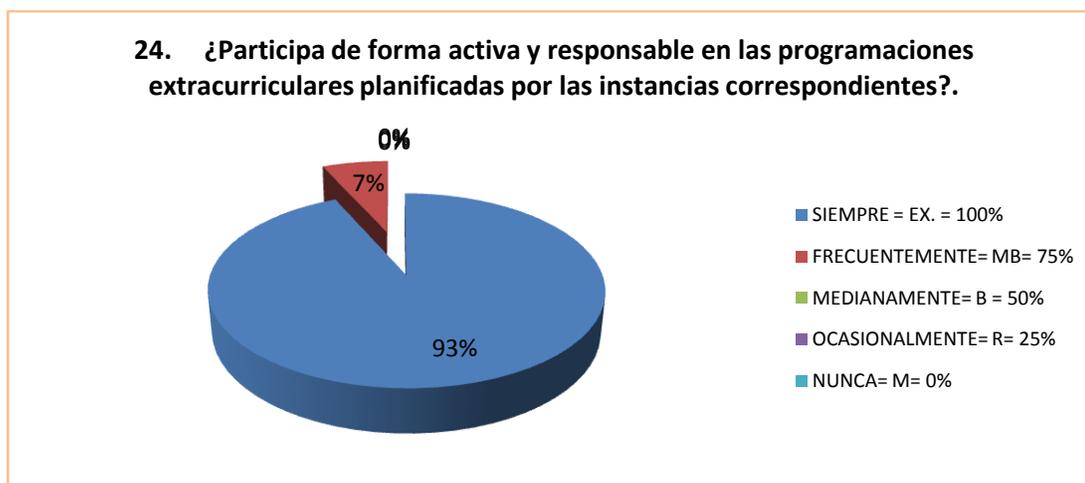
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente indica que desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.

**CUADRO N°52: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 24**

CPG.1.5.03	24. ¿Participa de forma activa y responsable en las programaciones extracurriculares planificadas por las instancias correspondientes?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 31: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL  
DOCENTE. PREG. 24**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

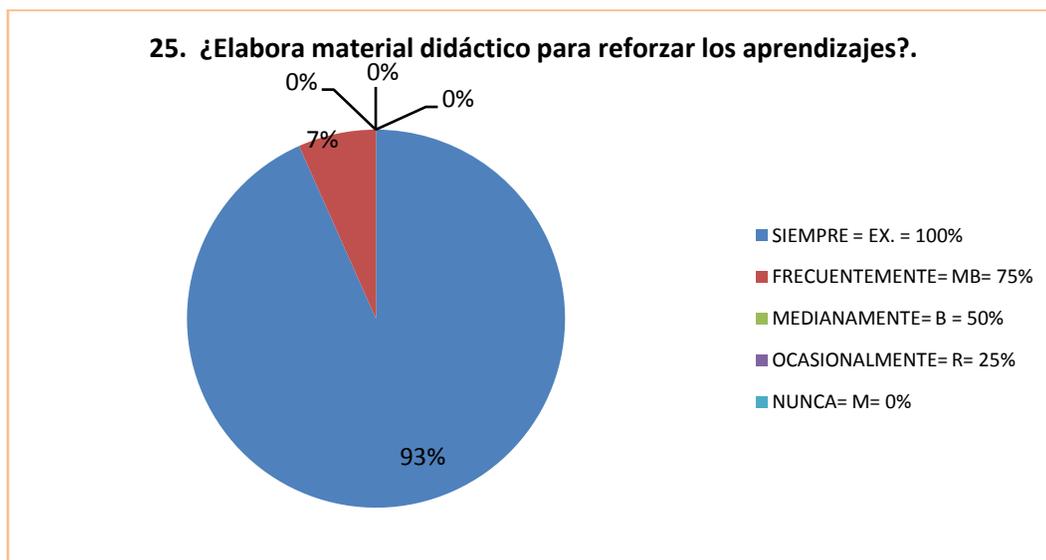
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que participa de forma activa y responsable en las programaciones extracurriculares planificadas por las instancias correspondientes.

**CUADRO N°53: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 25**

CPG.1.5.04	25. ¿Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 32: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 25**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

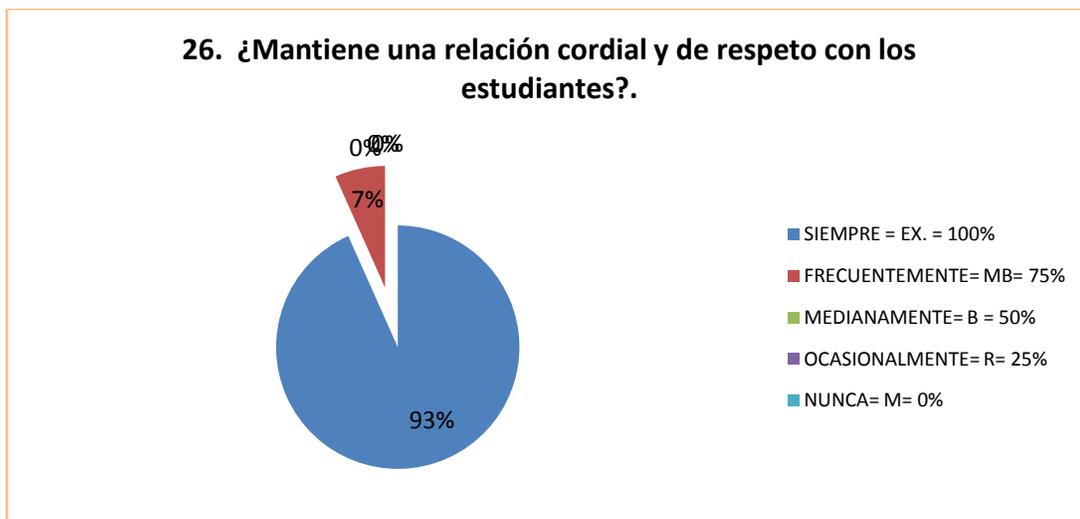
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.

**CUADRO N°54: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 26**

CPG.1.7.02	26. ¿Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes?.		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 33: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 26**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

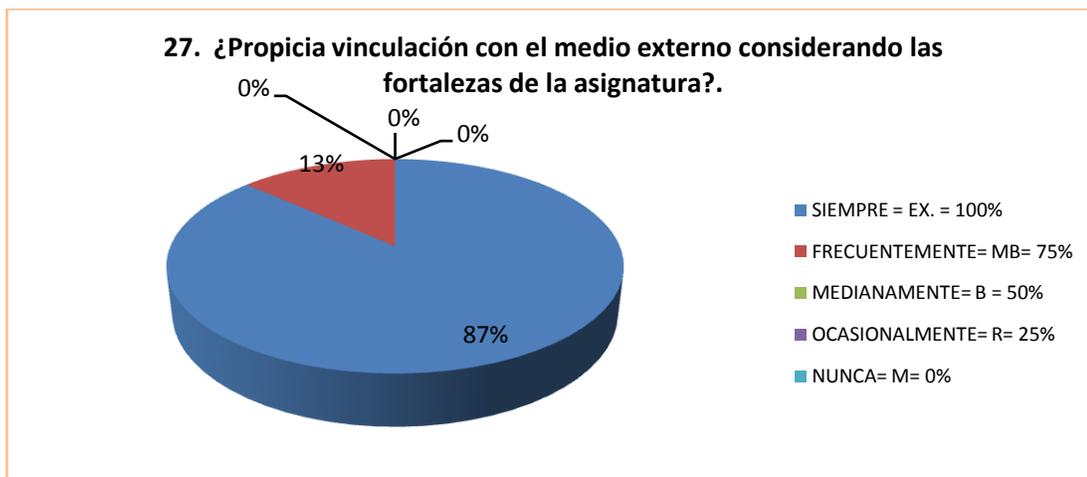
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.

**CUADRO N°55: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 27**

CPG.3.9.02	27. ¿Propicia vinculación con el medio externo considerando las fortalezas de la asignatura?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	13	87%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 34: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 27**



**Fuente:** Encuesta realizada al Personal Docente  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

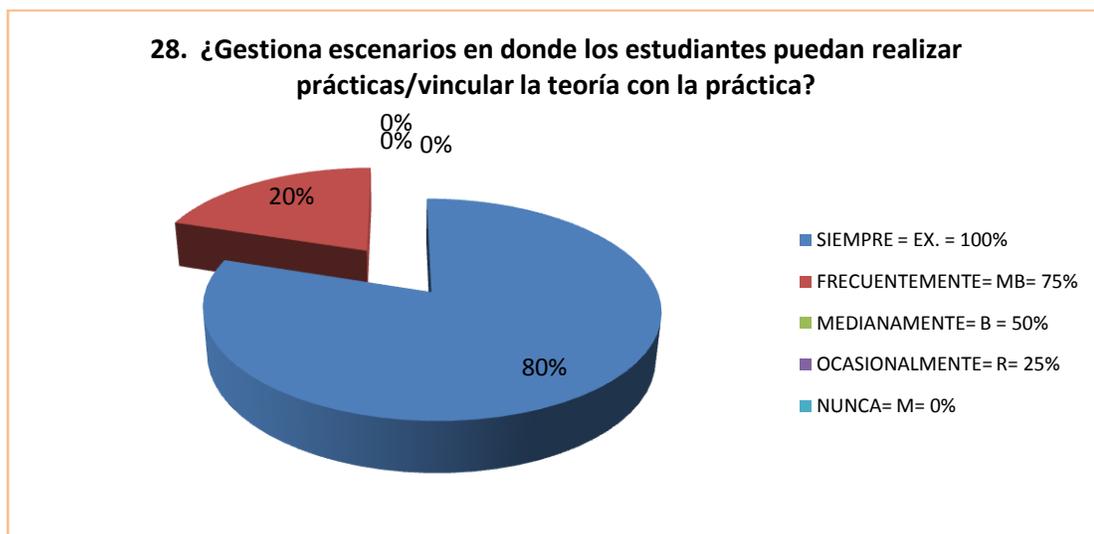
**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que propician vinculación con el medio externo considerando las fortalezas de la asignatura.

**CUADRO N°56: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 28**

CPG.3.9.02	28. ¿Gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	12	80%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	3	20%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 35: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 28**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que gestionan escenarios en donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica.

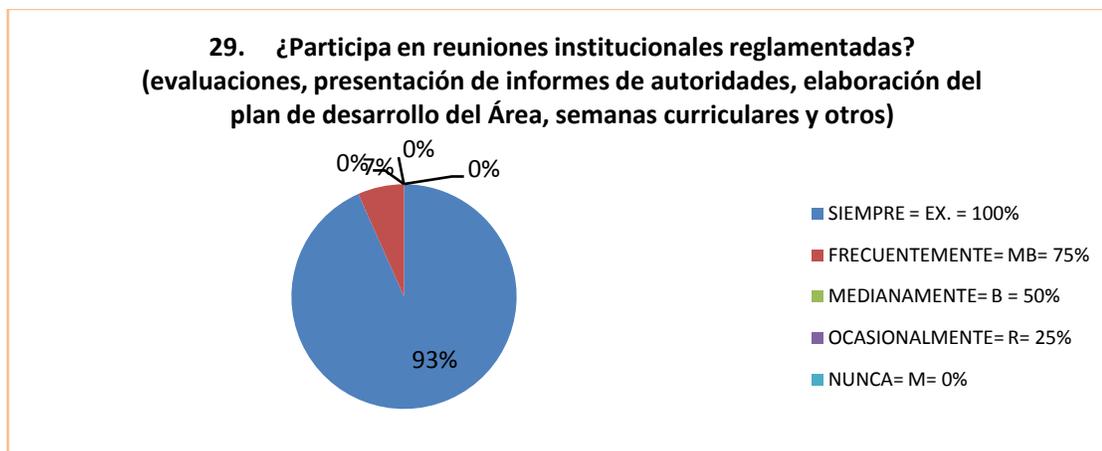
**CRITERIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL**

**CUADRO N°57: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 29**

CI.5.11.01		29. ¿Participa en reuniones institucionales reglamentadas? (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 36: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 29**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que participa en reuniones institucionales reglamentadas.

**CUADRO N°58: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 30**

CI.5.11.02 30. ¿Se esfuerza por dar una buena imagen institucional? (participación en casas abiertas, exposiciones y otras)			
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	14	93%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	1	7%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	0	0%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

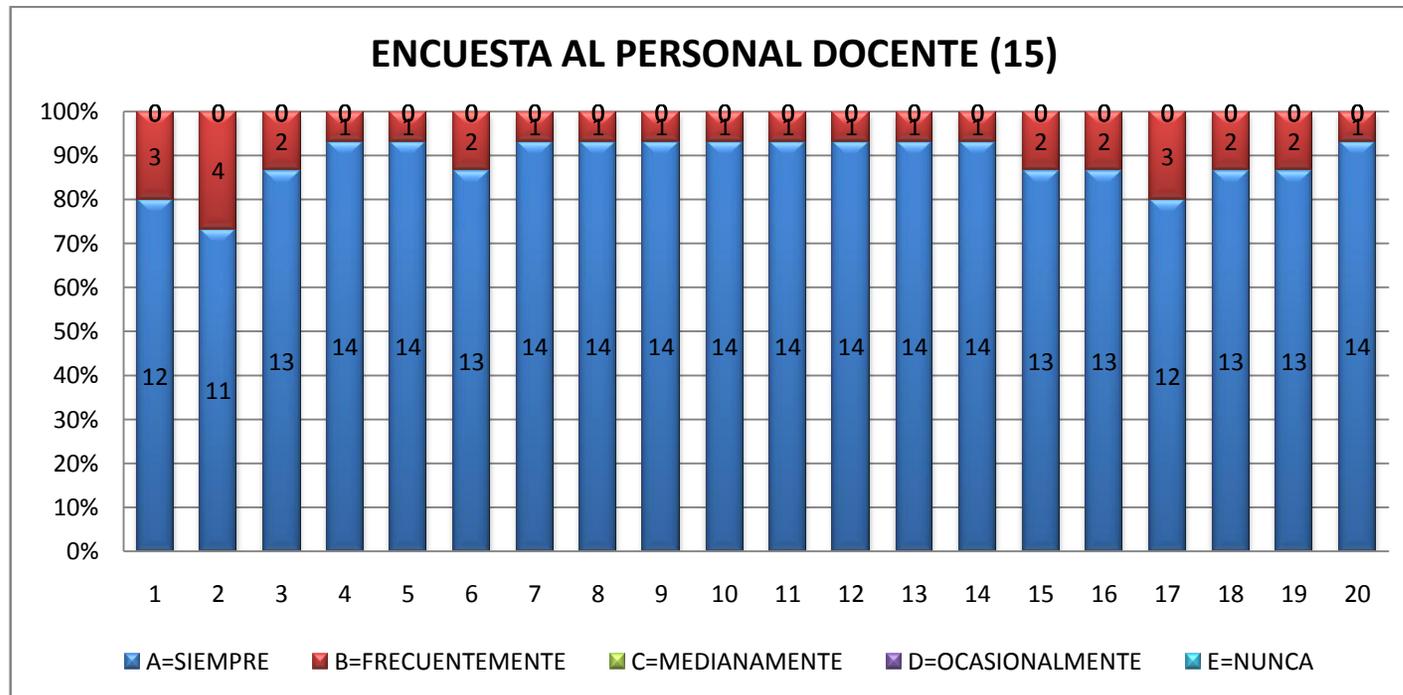
**GRÁFICO N° 37: RESULTADOS DE ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE. PREG. 30**



Fuente: Encuesta realizada al Personal Docente  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.** De los docentes de la Carrera de Comercio Exterior encuestados, el 100 % señala la alternativa siempre o frecuentemente, indica que se esfuerza por dar una buena imagen institucional

**GRÁFICO CONSOLIDADO Nº 38: DE LAS ENCUESTAS AL PERSONAL DOCENTE.**



**ANÁLISIS:** Gráfico consolidado sobre las encuestas aplicadas al Personal Docente (15) en el que se indica las alternativas por las que se han inclinado cada uno de los involucrados, tal como se demuestra en cada barra.

**4.1.4. ENCUESTAS DIRIGIDAS A ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.**

**CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

**CUADRO N°59: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG.1**

<b>PV.1.4.01</b>	<b>1. ¿Demuestra responsabilidad en su trabajo?</b>		
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	30	79%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	5	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	3	8%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 39: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 1**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 92% (35 estudiantes) indica que los docentes de la carrera

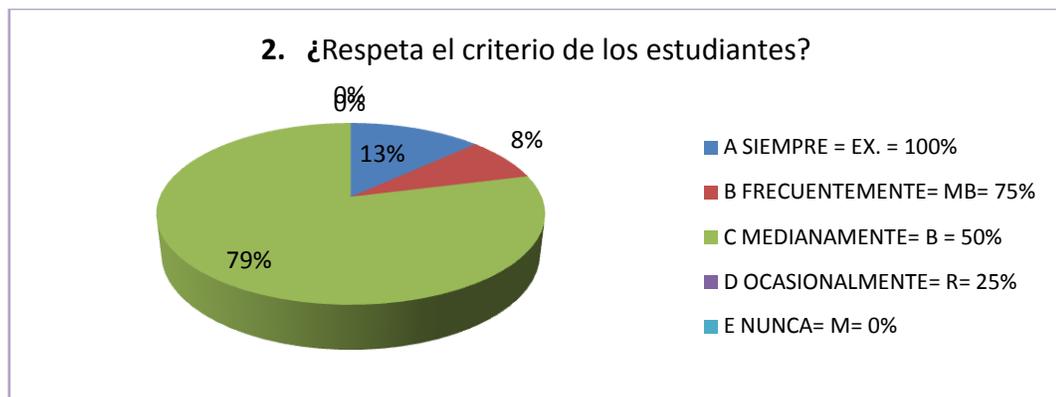
de Comercio Exterior demuestran responsabilidad en su trabajo, mientras que el 8% restante (3 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°60: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG.2**

PV.1.4.01	2. ¿Respetan el criterio de los estudiantes?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	5	13%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	3	8%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	30	79%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 40: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG.2**



Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

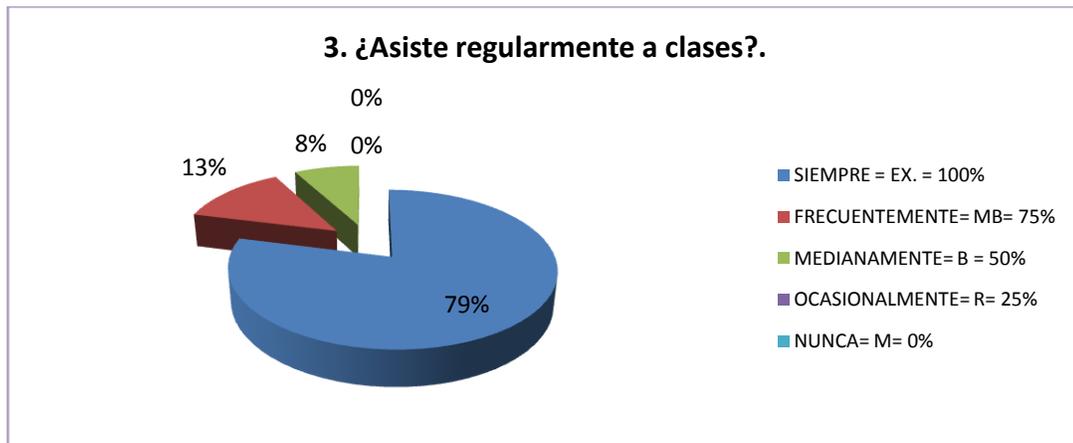
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 21% (8 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior respetan el criterio de los estudiantes, mientras que el 79% restante (30 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°61: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 3**

<b>PV.1.5.01</b>	<b>3.¿ Asiste regularmente a clases?</b>		
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	30	79%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	5	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	3	8%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 41: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG.  
3**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 92% (35 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior asisten regularmente a clases, mientras que el 8% restante (3 estudiantes) indica que no es así.

## CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL

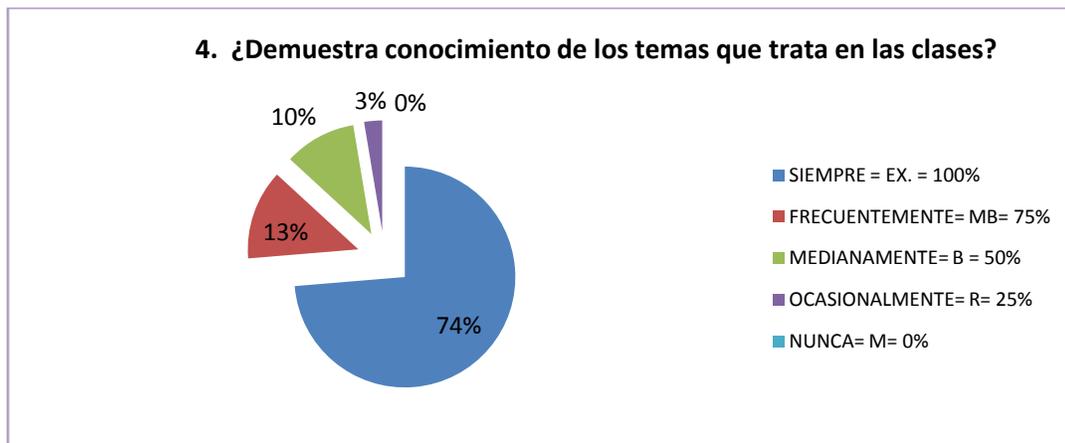
### CUADRO N°62 RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 4

CPF.1.2.01	4. ¿Demuestra conocimiento de los temas que trata en las clases?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	28	74%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	5	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	4	10%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	1	3%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

### GRÁFICO N° 42: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 4



Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes

Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 87% (33 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior demuestran conocimientos de los temas que tratan en las clases, mientras que el 13% restante (5 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°63 RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 5**

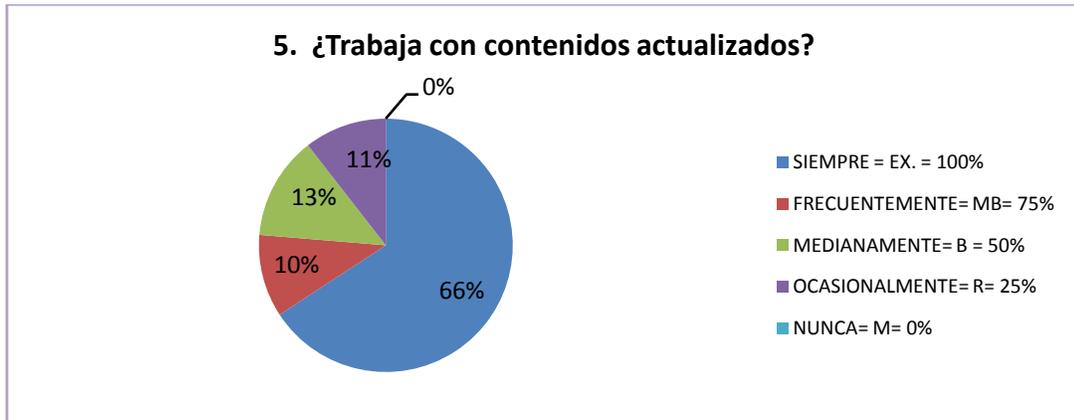
CPF.1.2.02	5. ¿Trabaja con contenidos actualizados?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	25	66%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	4	10%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	5	13%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	4	11%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N°43: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.**

**PREG. 5**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

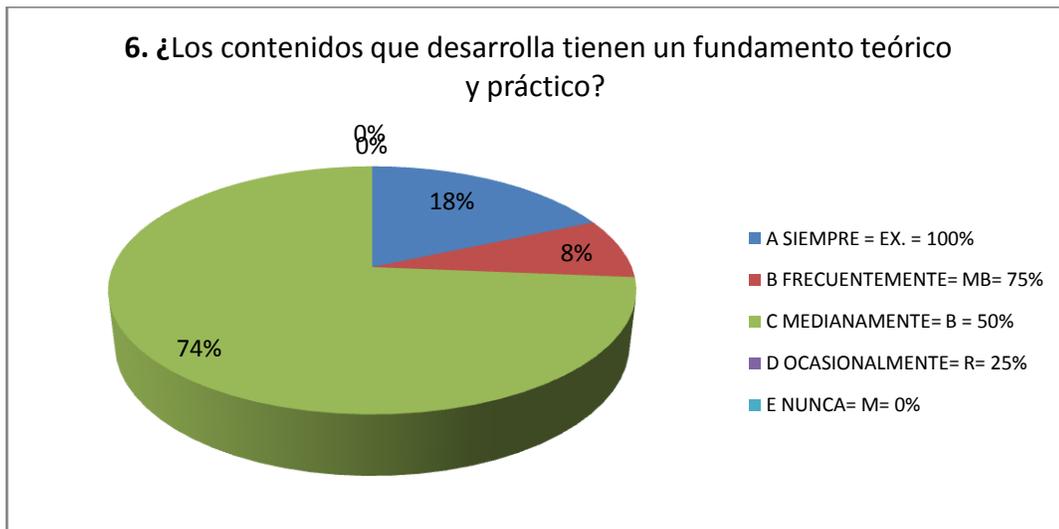
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 76% (29 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior trabajan con contenidos actualizados, mientras que el 24% restante (5 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°64 RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 6**

CPF.1.2.03	6. ¿Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	7	18%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	3	8%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	28	74%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 44: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
 PREG. 6**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

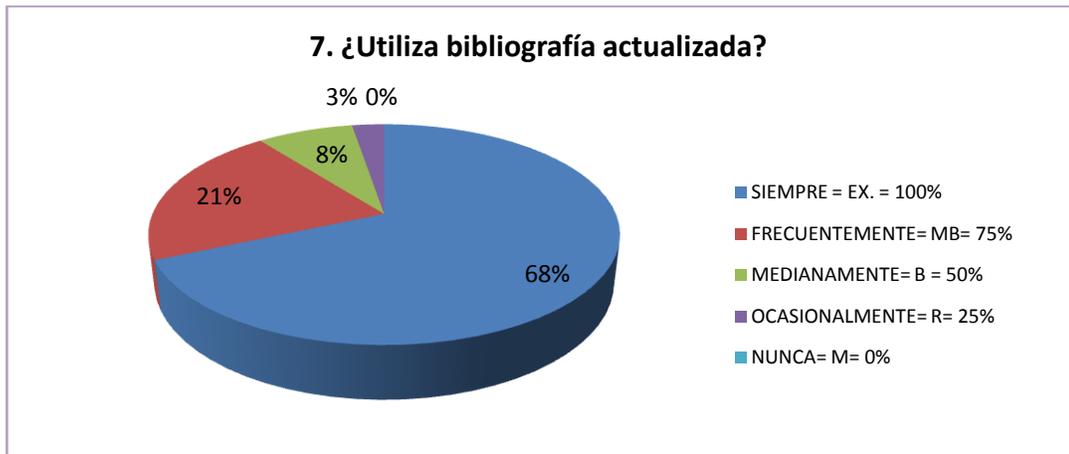
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 26% (10 estudiantes) indica que los contenidos que desarrollan los docentes tienen un fundamento teórico y práctico, mientras que el 74% restante (28 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°65 RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 7**

CPF.1.2.04	7.¿ Utiliza bibliografía actualizada?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	26	68%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	8	21%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	3	8%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	1	3%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 45: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 7**



Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
 Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 89% (34 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior utiliza bibliografía actualizada, mientras que el 11% restante (4 estudiantes) indica que no es así.

**CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

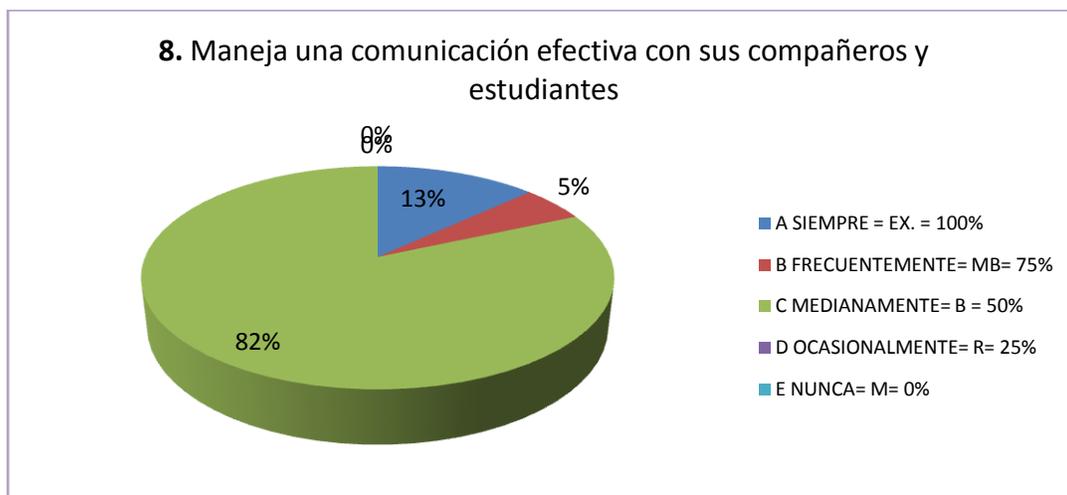
**CUADRO N°66: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 8**

<b>CPG.1.3.01 8. Maneja una comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes</b>			
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	5	13%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	2	5%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	31	82%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 46: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.**

**PREG. 8**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 29% (11 estudiantes) indica que los docentes de la carrera

de Comercio Exterior maneja una comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes, mientras que el 71% restante (27 estudiantes) indica que no es así.

La Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Filosofía, específicamente en la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial deberá trabajar en seguimiento de este indicador pues manifiesta que falta por hacer en esta temática.

**CUADRO N°67: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 9**

<b>CPG.1.3.05 9. ¿Revisa los avances de los trabajos?</b>			
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	5	13%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	7	19%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	26	68%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 47: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES. PREG. 9**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 39% (15 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior revisan los avances de los trabajos, mientras que el 61% restante (23 estudiantes) indica que no es así.

La Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Filosofía, específicamente en la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial deberá trabajar en seguimiento de este indicador pues manifiesta que falta por hacer en esta temática.

**CUADRO N°68: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 10**

CPG.1.3.06	10. ¿Informa a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	5	13%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	3	8%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	30	69%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 48: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 10**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 34% (13 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior les informan sobre los aprendizajes alcanzados, mientras que el 66% restante (25 estudiantes) indica que no es así.

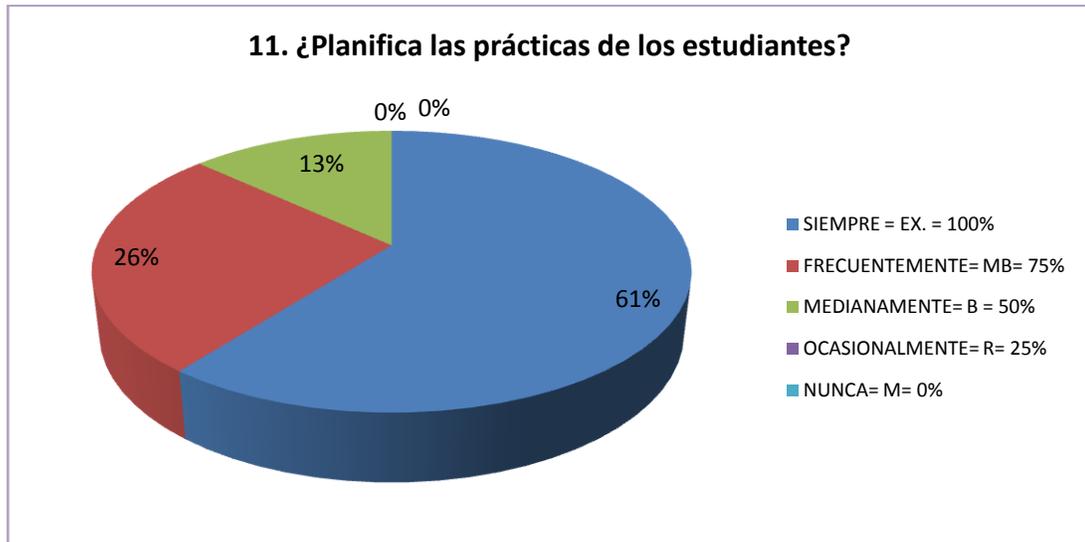
La Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Filosofía, específicamente en la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial deberá trabajar en seguimiento de este indicador pues manifiesta que falta por hacer en esta temática.

**CUADRO Nº 69: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 11**

<b>CPG.1.3.07</b>	<b>11. ¿Planifica las prácticas de los estudiantes?</b>		
<b>COD.</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A	SIEMPRE = EX. = 100%	23	61%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	10	26%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	5	13%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 49: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 11**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 87% (33 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior planifican las prácticas de los estudiantes, mientras que el 13% restante (5 estudiantes) indica que no es así.

La Universidad de Guayaquil, en la Facultad de Filosofía, específicamente en la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial está en acelerado crecimiento de procesos, para alcanzar el éxito, de ahí la afirmación de los involucrados de que existe una planificación en el logro de sus metas.

**CUADRO N°70: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 12**

CPG.1.3.07	12. ¿Supervisa las prácticas de los estudiantes?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	29	76%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	5	13%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	4	11%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 50: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 12**



Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

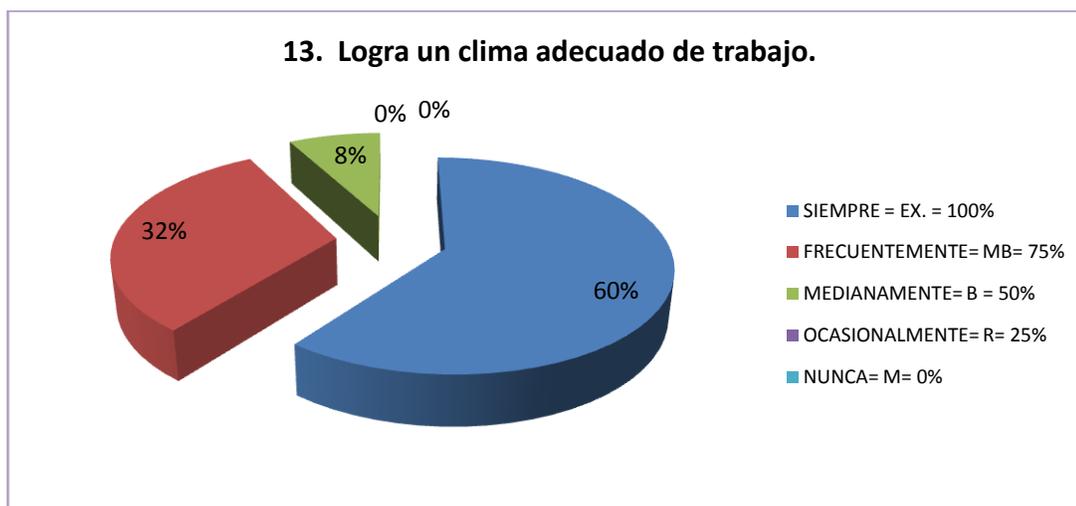
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 89% (34 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior supervisan las prácticas de los estudiantes, mientras que el 11% restante (4 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°71: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 13**

CPG.1.3.08	13. ¿Logra un clima adecuado de trabajo?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	23	61%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	12	32%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	3	8%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 51: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 13**



Fuente: Encuesta realizada a los Estudiantes  
Elaboración: Lic. Segundo Córdova Pintado

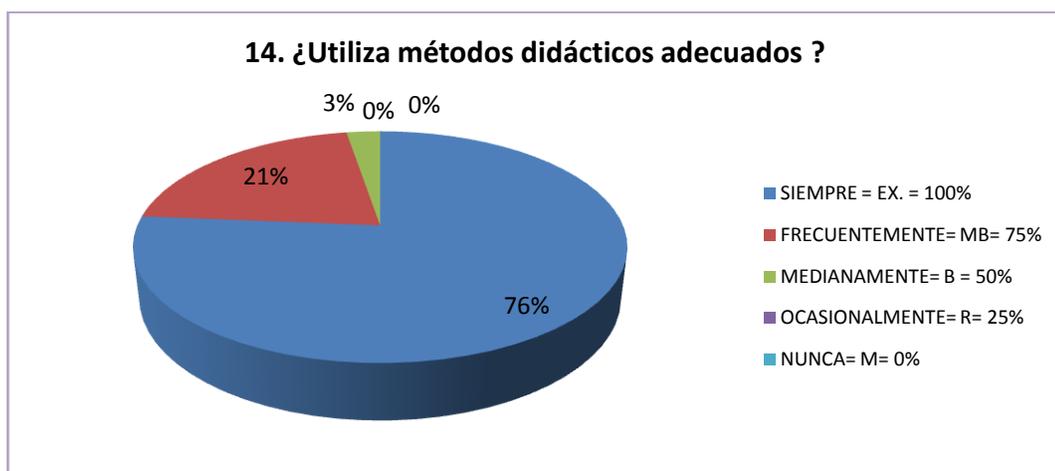
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 93% (35 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior logran un clima adecuado de trabajo, mientras que el 8% restante (3 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°72: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 14**

CPG.1.3.09	14. ¿Utiliza métodos didácticos adecuados?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	29	76%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	8	21%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	1	3%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 52: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 14**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

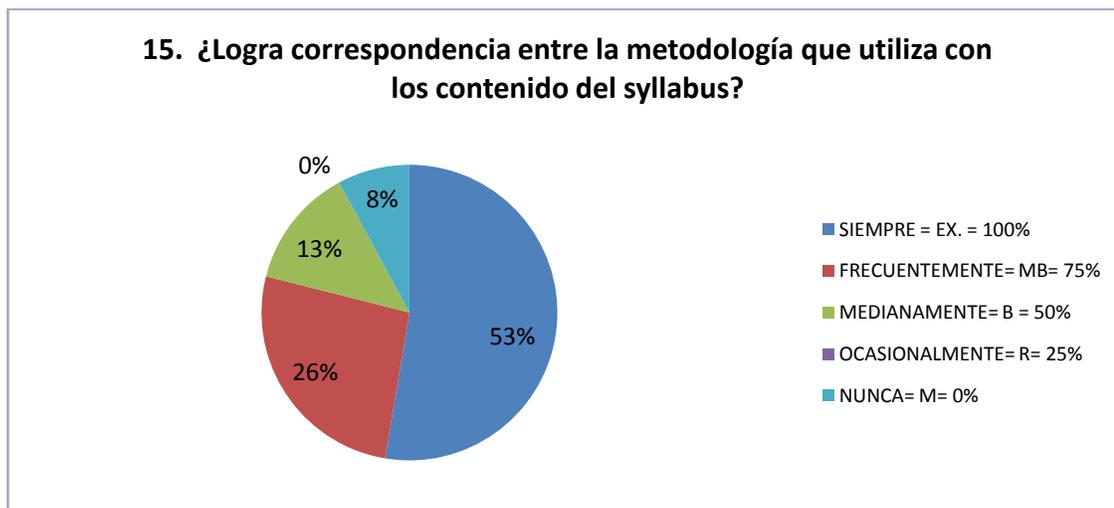
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 97% (37 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior utilizan métodos didácticos adecuados, mientras que el 3% restante (1 estudiante) indica que no es así.

**CUADRO N°73: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 15**

CPG.1.3.10	15. ¿Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenido del syllabus?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	20	53%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	10	26%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	5	13%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	3	8%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 53: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 15**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 79% (30 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio logran correspondencia entre la metodología que utilizan con los contenido del syllabus, mientras que el 21% restante (8 estudiantes) indica que no es así.

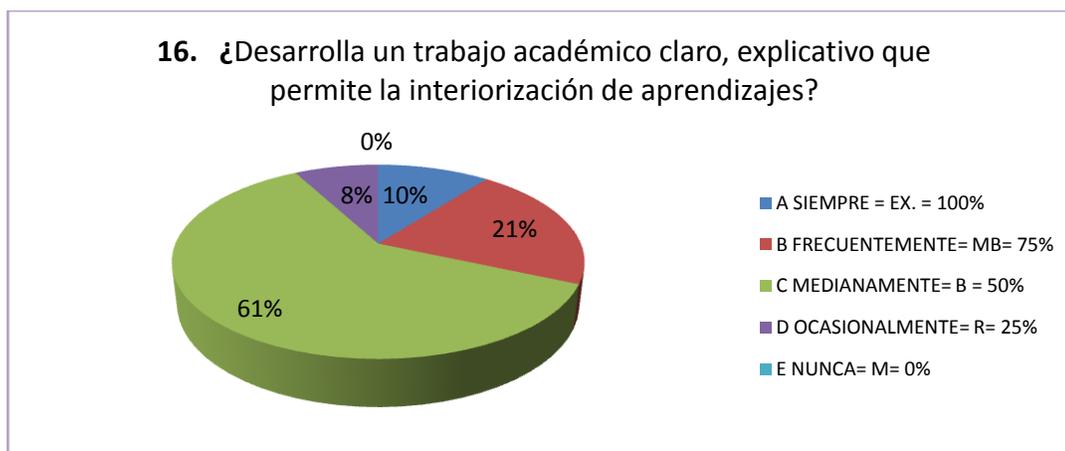
**CUADRO N°74: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 16**

CPG.1.3.11		16. ¿Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes?	
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	4	10%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	8	21%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	23	61%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	3	8%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 54: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 16**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

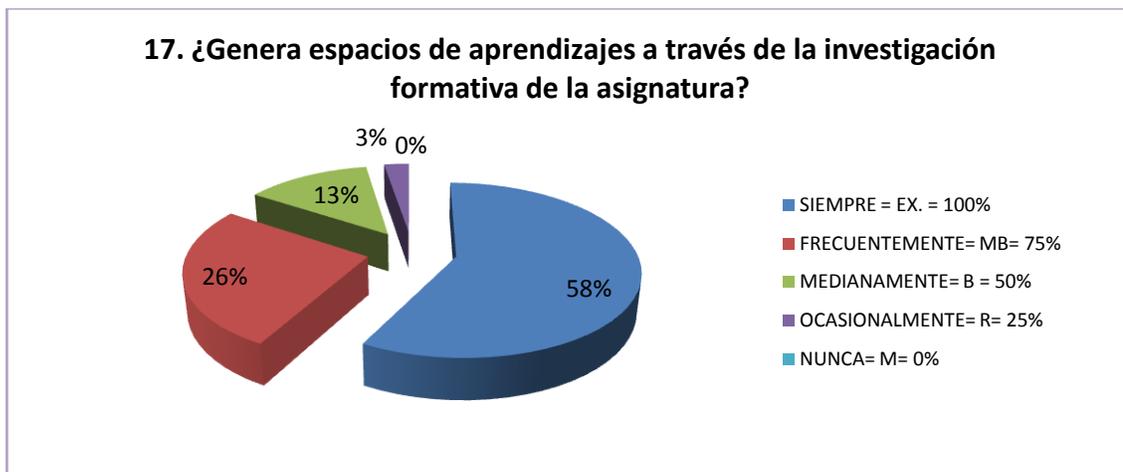
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 39% (15 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior desarrollan un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes, mientras que el 61% restante (23 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°75: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 17**

CPG.1.3.13	17. ¿Genera espacios de aprendizajes a través de la investigación formativa de la asignatura?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	22	58%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	10	26%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	5	13%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	1	3%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 55: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 17**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

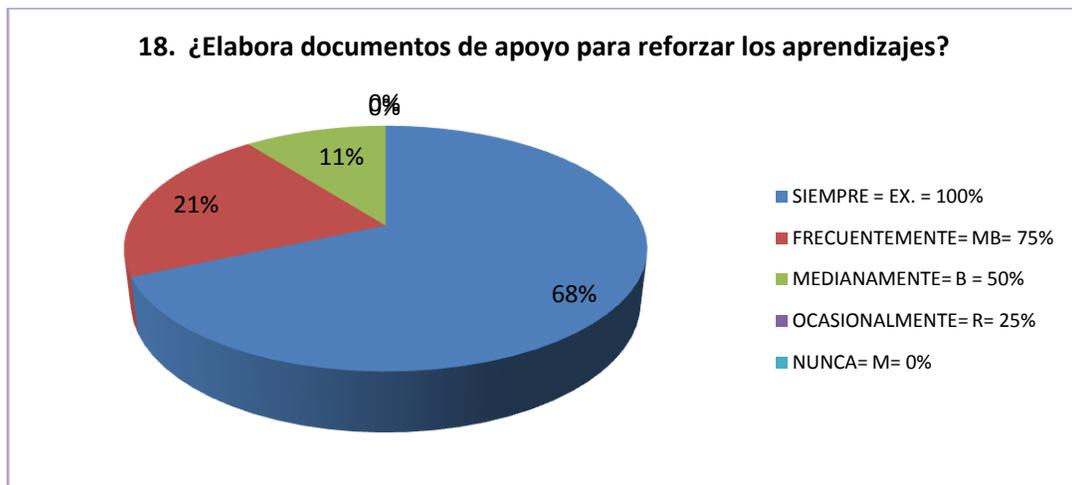
**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 84% (32 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior generan espacios de aprendizajes a través de la investigación formativa de las asignaturas, mientras que el 16% restante (6 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°76: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 18**

CPG.1.5.04	18. ¿Elabora documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	26	68%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	8	21%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	4	11%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	0	0%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 56: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 18**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 89% (34 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior elaboran documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes, mientras que el 11% restante (4 estudiantes) indica que no es así.

**CUADRO N°77: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 19**

COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	24	63%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	10	27%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	2	5%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	2	5%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 57: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 19**



**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes  
**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 90% (34 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior elaboran material didáctico para reforzar los aprendizajes, mientras que el 10% restante (4 estudiantes) indica que no es así.

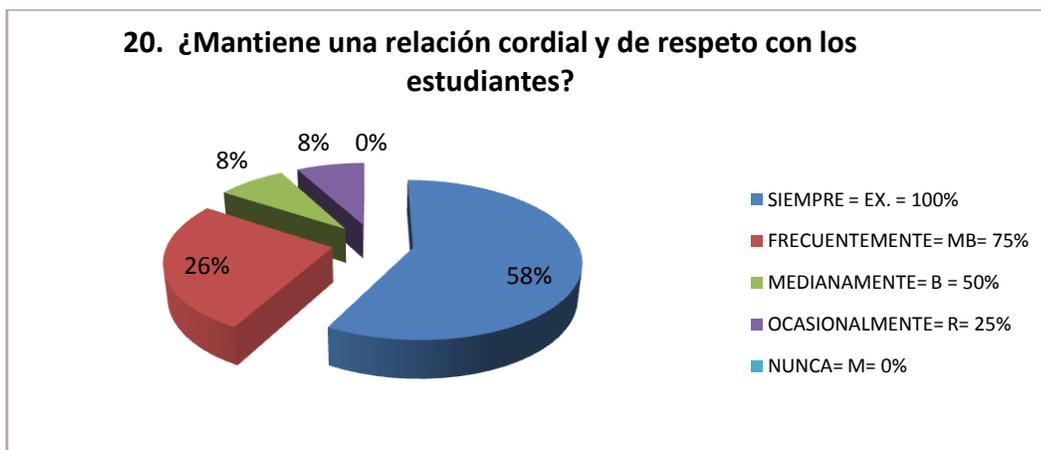
**CUADRO N°78: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 20**

CPG.1.5.04	20. ¿Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes?		
COD.	ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
A	SIEMPRE = EX. = 100%	22	58%
B	FRECUENTEMENTE= MB= 75%	10	26%
C	MEDIANAMENTE= B = 50%	3	8%
D	OCASIONALMENTE= R= 25%	3	8%
E	NUNCA= M= 0%	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**GRÁFICO N° 58: RESULTADOS DE ENCUESTA A ESTUDIANTES.  
PREG. 20**

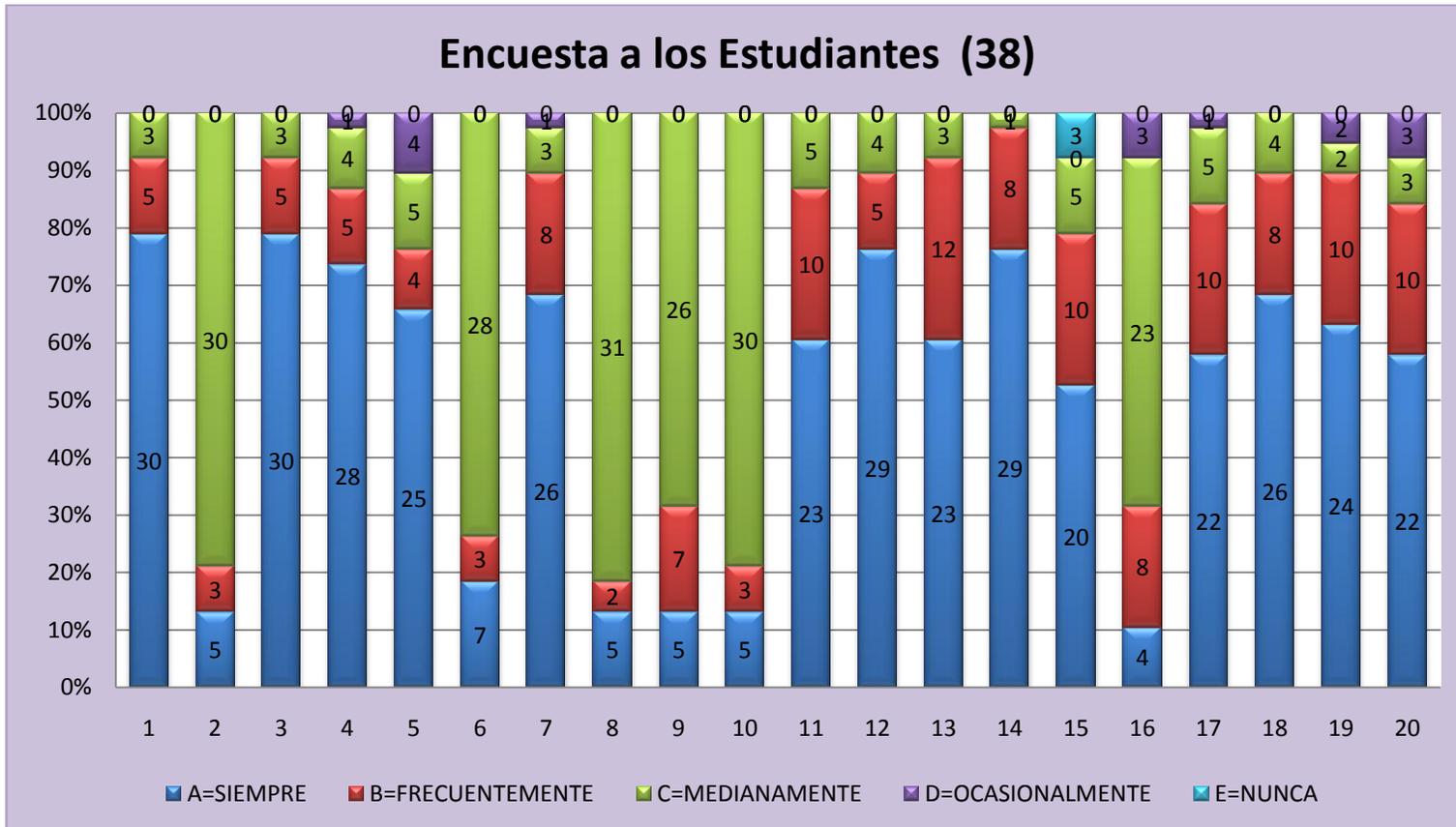


**Fuente:** Encuesta realizada a los Estudiantes

**Elaboración:** Lic. Segundo Córdova Pintado

**ANÁLISIS.-** Del 100% de la muestra de los estudiantes encuestados (38 estudiantes); el 84% (32 estudiantes) indica que los docentes de la carrera de Comercio Exterior mantienen una relación cordial y de respeto con los estudiantes, mientras que el 16% restante (6 estudiantes) indica que no es así.

**GRÁFICO CONSOLIDADO Nº 59: DE LAS ENCUESTAS A LOS ESTUDIANTES**



**ANÁLISIS:** Gráfico consolidado sobre las encuestas aplicadas a los estudiantes (38) en el que se demuestran las respuestas a las que se han inclinado cada uno de los involucrados, tal como se demuestra en cada barra.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

Una vez culminado este trabajo, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Que la falta del desempeño docente ocasiona problemas, como el docente no se ve obligado a mantenerse actualizado en el aspecto pedagógico.
- Que se debe replantear los métodos que se utilizan en la formación académica científica, tecnológica y humanista de los bachilleres de la Carrera de Comercio Exterior, con la finalidad de impartir una clase interactiva en donde el estudiante demuestre todas sus habilidades y destrezas.
- Es imprescindible y necesario elaborar el Plan de mejoras con fines de capacitación y actualización para los docentes en la Carrera de Comercio Exterior que satisfaga las exigencias sociales de la Educación Superior.

## **5.2. RECOMENDACIONES:**

- Que la Facultad incorpore dentro de su política institucional, cursos de capacitación y actualización de conocimientos antes del inicio de cada periodo estudiantil.
- Elaborar un esquema debidamente organizado en el que se dé una propuesta de la metodología a seguir, buscando la interactividad de los estudiantes para extraer de ellos sus máximas habilidades y destrezas.
- Solicitar a las autoridades de la institución que se tome en cuenta y se ejecute el presente Plan de mejoras.

## BIBLIOGRAFÍA

ARANDA, Alcides (2007) Planificación estratégica Educativa. Editorial Abya-Yala– (Quito- Ecuador)

ALVARADO (2006) La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación

BRETEL (2002). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. Zeleni Colina1, Niorka Medina2, Doris Parra3,

CASTILLO, Santiago (2002). Didáctica de la evaluación en la Educación Superior. Catedrático de la UNED. España

DE ZUBIRÍA M., (1995). Teoría de las seis lecturas. Mecanismos del Aprehendizaje Semántico.

DURO, Elena Nirenberg Olga.(2008) Instrumento de Autoevaluación de la Calidad Educativa IACE

FUCHS, Claudio. (1997) Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. Revista El Diario. Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.

GARCÍA, E. (1999) Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado 1999 Evaluación y calidad de la universidad: proyecto de la universidad Complutense de Madrid.

GARCÍA RAMOS (1989) La evaluación educativa: conceptos, funciones y tipos. Fundación instituto ciencias del hombre.

MONTIEL y Esteban, M(1990). Calidad en el centro escolar. En Cuadernos de Pedagogía, España, N° 186,

NAVARRO (1997). La calidad de la enseñanza en la educación superior, y su papel en el desarrollo científico – tecnológico y social

VALDÉS VELOZ, Héctor (2000) Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente(México 2000)

**ANEXOS**  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MSc. Elena Hurtares



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES, DOCENTES, DIRECTOR DE LA CARRERA, COORDINADOR Y SECRETARIA DE LA CARRERA**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.**

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia			Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>ESTUDIANTES</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
	11	✓		✓			✓	
	12	✓		✓			✓	
	13	✓		✓			✓	
	14	✓		✓			✓	
	15	✓		✓			✓	
	16	✓		✓			✓	
	17	✓		✓			✓	
	18	✓		✓			✓	
	19	✓		✓			✓	
	20	✓		✓			✓	

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

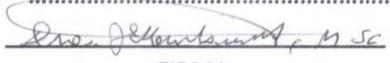
**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observaciones	
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí		No
<b>DOCENTES</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
	11	✓		✓			✓	
	12	✓		✓			✓	
	13	✓		✓			✓	
	14	✓		✓			✓	
	15	✓		✓			✓	
	16	✓		✓			✓	
	17	✓		✓			✓	
	18	✓		✓			✓	
	19	✓		✓			✓	
	20	✓		✓			✓	
	21	✓		✓			✓	
	22	✓		✓			✓	
	23	✓		✓			✓	
	24	✓		✓			✓	
	25	✓		✓			✓	
	26	✓		✓			✓	
	27	✓		✓			✓	
	28	✓		✓			✓	
	29	✓		✓			✓	
	30	✓		✓			✓	

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observaciones	
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí		No
DIRECTOR DE LA CARRERA	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
COORDINADOR	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
SECRETARIA	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
TOTAL	70							
Evaluado por:	APELLIDOS Y NOMBRES: HURTARES IZURIETA JULIA ELENA CÉDULA DE IDENTIDAD: 0904076981 FECHA: NOVIEMBRE 26 / 2011 PROFESIÓN: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA CARGO: DOCENTE DIRECCIÓN Y TELÉFONO: S.D.U. COVIERA - 2463697   FIRMA							
Criterios de Evaluación	A: Congruencia – Claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo B: No Congruencia – No claridad – No tendenciosidad = 100% Negativo C: Variación de opinión – Divergencia = menos del 100% Revisar							

MSc. Rita Silva



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES, DOCENTES, DIRECTOR DE LA CARRERA, COORDINADOR Y SECRETARIA DE LA CARRERA**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.**

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia			Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>ESTUDIANTES</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
	11	✓		✓			✓	
	12	✓		✓			✓	
	13	✓		✓			✓	
	14	✓		✓			✓	
	15	✓		✓			✓	
	16	✓		✓			✓	
	17	✓		✓			✓	
	18	✓		✓			✓	
	19	✓		✓			✓	
	20	✓		✓			✓	

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia			Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DOCENTES</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
	11	✓		✓			✓	
	12	✓		✓			✓	
	13	✓		✓			✓	
	14	✓		✓			✓	
	15	✓		✓			✓	
	16	✓		✓			✓	
	17	✓		✓			✓	
	18	✓		✓			✓	
	19	✓		✓			✓	
	20	✓		✓			✓	
	21	✓		✓			✓	
	22	✓		✓			✓	
	23	✓		✓			✓	
	24	✓		✓			✓	
	25	✓		✓			✓	
	26	✓		✓			✓	
	27	✓		✓			✓	
	28	✓		✓			✓	
	29	✓		✓			✓	
	30	✓		✓			✓	

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia			Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIRECTOR DE LA CARRERA</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
<b>COORDINADOR</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
<b>SECRETARIA</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
<b>TOTAL</b>	70	✓		✓			✓	
<b>Evaluado por:</b>	APELLIDOS Y NOMBRES: <u>Silvia Fola Rita Pangilica</u> CÉDULA DE IDENTIDAD: <u>0900628520</u> FECHA: <u>enero 21 2011</u> PROFESIÓN: <u>Docente</u> CARGO: <u>Sub Directora del Instituto de Post Grado</u> DIRECCIÓN Y TELÉFONO: <u>099779220</u> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">                           _____                          FIRMA                     </div>							
<b>Crterios de Evaluación</b>	A: Congruencia – Claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo B: No Congruencia – No claridad – No tendenciosidad = 100% Negativo C: Variación de opinión – Divergencia = menos del 100% Revisar							

MSc. Lourdes Ponce



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES, DOCENTES, DIRECTOR DE LA CARRERA, COORDINADOR Y SECRETARIA DE LA CARRERA**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.**

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observaciones	
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí		No
<b>ESTUDIANTES</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
	11	✓		✓			✓	
	12	✓		✓			✓	
	13	✓		✓			✓	
	14	✓		✓			✓	
	15	✓		✓			✓	
	16	✓		✓			✓	
	17	✓		✓			✓	
	18	✓		✓			✓	
	19	✓		✓			✓	
	20	✓		✓			✓	

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

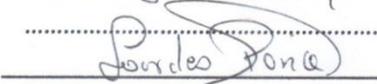
**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observaciones	
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí		No
<b>DOCENTES</b>	1	✓		✓			✓	
	2	✓		✓			✓	
	3	✓		✓			✓	
	4	✓		✓			✓	
	5	✓		✓			✓	
	6	✓		✓			✓	
	7	✓		✓			✓	
	8	✓		✓			✓	
	9	✓		✓			✓	
	10	✓		✓			✓	
	11	✓		✓			✓	
	12	✓		✓			✓	
	13	✓		✓			✓	
	14	✓		✓			✓	
	15	✓		✓			✓	
	16	✓		✓			✓	
	17	✓		✓			✓	
	18	✓		✓			✓	
	19	✓		✓			✓	
	20	✓		✓			✓	
	21	✓		✓			✓	
	22	✓		✓			✓	
	23	✓		✓			✓	
	24	✓		✓			✓	
	25	✓		✓			✓	
	26	✓		✓			✓	
	27	✓		✓			✓	
	28	✓		✓			✓	
	29	✓		✓			✓	
	30	✓		✓			✓	

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.

Encuesta dirigida al personal docente, administrativo y estudiantes en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil Educativa.

**TÍTULO DEL TRABAJO:** "Evaluación del Desempeño Docente en la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil. Propuesta: Plan de Mejoras".

ENCUESTADO	Congruencia			Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
	Ítem	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIRECTOR DE LA CARRERA</b>	1	/		/			/	
	2	/		/			/	
	3	/		/			/	
	4	/		/			/	
	5	/		/			/	
	6	/		/			/	
	7	/		/			/	
	8	/		/			/	
	9	/		/			/	
	10	/		/			/	
<b>COORDINADOR</b>	1	/		/			/	
	2	/		/			/	
	3	/		/			/	
	4	/		/			/	
	5	/		/			/	
<b>SECRETARIA</b>	1	/		/			/	
	2	/		/			/	
	3	/		/			/	
	4	/		/			/	
	5	/		/			/	
<b>TOTAL</b>	70							
<b>Evaluado por:</b>	APELLIDOS Y NOMBRES: <u>Ponce Mauricio Paredes Manserrecht</u> CÉDULA DE IDENTIDAD: <u>060245471-2</u> FECHA: <u>27-11-2011</u> PROFESIÓN: <u>Docente</u> CARGO: <u>Docente</u> DIRECCIÓN Y TELÉFONO: <u>10 de Agosto 10-78 y Cacho 032964-335</u> <div style="text-align: center;">   <b>FIRMA</b> </div>							
<b>Criterios de Evaluación</b>	A: Congruencia – Claridad – Tendenciosidad = 100% Positivo B: No Congruencia – No claridad – No tendenciosidad = 100% Negativo C: Variación de opinión – Divergencia = menos del 100% Revisar							

## MODELO DE LOS INSTRUMENTOS

### FORMULARIO 1 (F1):



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA  
 EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL  
 DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA COMERCIO EXTERIOR

#### CUESTIONARIO PARA DIRECTOR

Sr./Sra./Srta.:

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

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

**FACULTAD:** .....  
**ESCUELA:** .....  
**CARRERA:** .....  
**NOMBRES:** .....  
**FECHA DE AUTOEVALUACIÓN:** .....  
**NOMBRE DEL DOCENTE QUE EVALÚA:** .....

Para evaluar a los(as) docentes dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

- A = 100 % = EX. = SIEMPRE
- B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE
- C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE
- D = 25% = R = OCASIONALMENTE
- E = 0 % = M = NUNCA

#### CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.5.01	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.</i>					
	1. El docente cumple con responsabilidad los calendarios de trabajo establecidos institucionalmente					
PV.1.7.01	<b>INDICADOR:</b> <i>Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas</i>					
	2. El docente es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?						
.....						
.....						

**CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPF.1.1.02	<b>INDICADOR:</b> <i>Certificación de los cursos y/o posgrado en docencia universitaria, que los docentes poseen.</i>					
	3. El docente tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria.					
CPF.1.2.04	<b>INDICADOR:</b> <i>Verificación de que el docente utiliza bibliografía actualizada.</i>					
	4. El docente utiliza bibliografía actualizada.					
CPF.2.8.02	<b>INDICADOR:</b> <i>Certificación de que el profesor formula y ejecuta proyectos de investigación.</i>					
	5. El docente en los dos últimos semestres ha formulado y/o ejecutado al menos un proyecto de investigación.					
CPF.2.8.03	<b>INDICADOR:</b> <i>Certificación de que el profesor publica en revistas especializadas; o publica artículos científicos y libros; o tienen investigaciones no publicadas.</i>					
	6. El docente tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada.					
¿Qué sugiere para que mejore la capacidad profesional del docente?						
.....						
.....						

**CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.3.9.02	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que el docente dirige o participa en proyectos de extensión social, técnica o cultural del Área; y, logran a través de ellos aprendizajes significativos.</i>					
	7. El docente participa en proyectos de extensión, sean de carácter social, técnico o cultural.					
CPG.3.9.03	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas.</i>					
	8. El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica.					
¿Qué sugiere para que mejore la capacidad pedagógica del docente?						
.....						
.....						

**COMPROMISO INSTITUCIONAL**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CI.5.11.01	<b>INDICADOR:</b> <i>Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.</i>					
	9. El docente participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)					
CI.5.11.02	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.</i>					
	10. El docente se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras)					
Comentarios y sugerencias para mejorar el compromiso institucional del docente: ..... .....						

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación de la Encuesta: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

FORMULARIO 2 (F2):

  
**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**  
 PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR  
 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA COMERCIO EXTERIOR  
**CUESTIONARIO PARA COORDINADOR DE ÁREA**

Sr./Sra./Srta.:

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

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

**ÁREA:** .....  
**NOMBRES:** .....  
**FECHA DE AUTOEVALUACIÓN:** .....  
**NOMBRE DEL DOCENTE QUE EVALÚA:** .....

Para evaluar a los(as) docentes dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

**A = 100 % = EX. = SIEMPRE**  
**B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE**  
**C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE**  
**D = 25% = R = OCASIONALMENTE**  
**E = 0 % = M = NUNCA**

**PRÁCTICA DE VALORES**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.7.01	<b>INDICADOR:</b> <i>Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas</i>					
	1. El profesor es cordial con sus compañeros docentes.					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores? ..... .....						

CAPACIDAD PEDAGOGICA

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.07	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes.</i>					
	2. El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.					
CPG.1.5.03	<b>INDICADOR:</b> <i>Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macrocurriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente</i>					
	3. El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares.					
	4. El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia.					
CPG.3.9.03	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que el docente propicia procesos de vinculación con el medio externo identificados con el Objeto de Transformación y participa en la negociación (convenios) con empresas y organizaciones a fin de que los estudiantes realicen sus prácticas.</i>					
	5. El docente gestiona escenarios en donde los estudiantes puedan realizar prácticas/vincular la teoría con la práctica.					
<p>¿Qué sugiere para <sup>mejor</sup> mejorar su capacidad pedagógica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación de la Encuesta: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

FORMULARIO 3 (F3):



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA COMERCIO EXTERIOR

**CUESTIONARIO PARA LA SECRETARIA**

**CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Sr./Sra./Srta.:

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

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

ÁREA: .....

NOMBRES: .....

FECHA DE AUTOEVALUACIÓN: .....

NOMBRE DEL DOCENTE QUE EVALÚA: .....

Para evaluar a los(as) docente dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

- A = 100 % = EX. = SIEMPRE
- B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE
- C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE
- D = 25% = R = OCASIONALMENTE
- E = 0 % = M = NUNCA

**PRÁCTICA DE VALORES**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.01	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que el docente es poseedor de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.					
	1. Demuestra responsabilidad en su trabajo.					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores?						
.....						
.....						

**CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.07	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que el docente planifica, supervisa y evalúa la realización de las prácticas de los estudiantes.					
	2. El profesor planifica, supervisa y evalúa las prácticas de los estudiantes.					
CPG.1.5.03	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el profesor participa activa y responsablemente en los diseños, rediseños macrocurriculares, así como en los procesos de evaluación de los mismos; y, de igual manera participa en las programaciones extracurriculares planificadas por la instancia correspondiente					
	3. El profesor participa en los diseños y rediseños curriculares.					
	4. El profesor participa en programaciones extracurriculares planificadas por la Institución/Área u otra instancia.					
<p>¿Qué sugiere para <sup>que</sup> mejore su capacidad pedagógica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

**COMPROMISO INSTITUCIONAL**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CI.5.11.01	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.					
	5. Participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)					
<p>¿Qué sugiere para que mejore su compromiso institucional?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación de la Encuesta: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

FORMULARIO 4 (F4):



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA COMERCIO EXTERIOR

**CUESTIONARIO PARA DOCENTES**

Sr./ Sra./Srta.

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

Al agradecer su colaboración nos permitimos indicarle que la presente encuesta es totalmente confidencial cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas sean fundamentadas en la verdad.

CARRERA:.....  
 ÁREA:.....  
 NOMBRE DEL DOCENTE:.....  
 ASIGNATURA (s):.....  
 FECHA DE AUTOEVALUACIÓN:.....

Para evaluar a su docente/a dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

- A = 100 % = EX. = SIEMPRE
- B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE
- C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE
- D = 25% = R = OCASIONALMENTE
- E = 0 % = M = NUNCA

**CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.01	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.</i>					
	1. Tiene un trato igual para con todos los estudiantes.					
	2. Reconoce los logros e iniciativas de los estudiantes.					
	3. Trata a los alumnos con respeto y equidad.					

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.02	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que los docentes propician un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.					
	4. Propicia un ambiente favorable para que los estudiantes conozcan sus derechos y responsabilidades y aprendan a ejercerlos.					
	5. Demuestra una actitud amigable y de confianza con el estudiante.					
PV.1.4.03	<b>INDICADOR:</b> Constatación de que el docente frente a los parámetros establecidos en el programa del módulo, manifiesta capacidad para actuar con justicia, equidad y transparencia en los procesos de evaluación y acreditación de los aprendizajes.					
	6. Evalúa, acredita y califica con justicia, equidad y transparencia.					
PV.1.5.01	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que el profesor asiste regularmente a clases y lo hace con puntualidad; y, además cumple con responsabilidad los horarios y calendarios de trabajo establecidos.					
	7. Asiste regularmente a clases.					
	8. Cumple con responsabilidad los horarios de trabajo establecidos institucionalmente.					
PV.1.5.02	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado.					
	9. Cumple con el 100% de lo planificado					
PV.1.7.01	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el profesor es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas.					
	10. Es cordial con sus compañeros y comparten sus experiencias académicas					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores? ..... .....						

**CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPF.1.1.02	<b>INDICADOR:</b> Certificación de los cursos y/o posgrado en docencia universitaria, que los docentes poseen.					
	11. Tiene en los últimos tres años al menos un curso y/o posgrado en docencia universitaria.					
CPF.1.2.01	<b>INDICADOR:</b> Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo					
	12. Demuestra conocimiento de los temas que trata en las clases.					

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPF.1.2.03	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente trata con profundidad los contenidos.					
	13. Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.					
CPF.1.2.04	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente utiliza bibliografía actualizada.					
	14. Utiliza bibliografía actualizada.					
CPF.2.8.03	<b>INDICADOR:</b> Certificación de que el profesor publica en revistas especializadas; o publica artículos científicos y libros; o tienen investigaciones no publicadas.					
	15. Tiene al menos una publicación en revistas especializadas o ha publicado al menos un artículo científico o un libro; o también tiene al menos una investigación no publicada.					
¿Qué sugiere para que mejore su capacidad profesional? ..... .....						

#### CAPACIDAD PEDAGÓGICA

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.01	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal.					
	16. Maneja una comunicación efectiva con sus estudiantes.					
CPG.1.3.02	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que los docentes al inicio de cada módulo socializan la programación respectiva con los estudiantes y establecen las responsabilidades de cada uno.					
	17. Al inicio del periodo lectivo socializa la programación de la asignatura respectiva con los estudiantes					
CPG.1.3.05	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias.					
	18. Devuelve oportunamente los avances de los trabajos con observaciones y recomendaciones					
CPG.1.3.06	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que los docentes informan periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.					
	19. Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados					



**COMPROMISO INSTITUCIONAL**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CI.5.11.01	<b>INDICADOR:</b> <i>Verificación de que el docente participa en reuniones institucionales reglamentadas.</i>					
	29. Participa en reuniones institucionales reglamentadas (evaluaciones, presentación de informes de autoridades, elaboración del plan de desarrollo del Área, semanas curriculares y otros)					
CI.5.11.02	<b>INDICADOR:</b> <i>Evidencia de que el docente participa en iniciativas que fortalecen la imagen institucional.</i>					
	30. Se esfuerza por dar una buena imagen institucional (participación en casas abiertas, exposiciones y otras)					
¿Qué sugiere para que mejore su compromiso institucional?						
.....						
.....						

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación de la Encuesta: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

FORMULARIO 5 (F5):



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA EXTERIOR

**CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES**

Sr. / Sra./ Srta.

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

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

ÁREA: .....  
CARRERA: .....  
FECHA DE AUTOEVALUACIÓN: .....  
NOMBRE DEL O LA DOCENTE: .....

Para evaluar a los(as) docentes dígnese marcar una X en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

- A = 100 % = EX. = SIEMPRE
- B = 75 % = MB = FRECUENTEMENTE
- C = 50% = B = MEDIANAMENTE FRECUENTE
- D = 25% = R = OCASIONALMENTE
- E = 0 % = M = NUNCA

**CRITERIO: PRÁCTICA DE VALORES**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
PV.1.4.01	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y, además que contribuyen a la formación de esos valores.					
	1. Demuestra responsabilidad en su trabajo.					
	2. Respeta el criterio de los estudiantes.					
PV.1.5.01	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente durante el desarrollo del módulo, cumple con el 100% de lo planificado.					
	3. Asiste regularmente a clases.					
¿Qué sugiere para que mejore la práctica de valores? ..... .....						

**CRITERIO: CAPACIDAD PROFESIONAL**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPF.1.2.01	<b>INDICADOR:</b> Verificación del dominio de los contenidos que tiene el docente en la competencia profesional con la que participa en el módulo.					
	4. Demuestra conocimiento de los temas que trata en las clases.					
CPF.1.2.02	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente desarrolla el módulo con contenidos actualizados.					
	5. Trabaja con contenidos actualizados.					
CPF.1.2.03	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que los docentes tratan con profundidad los contenidos.					
	6. Los contenidos que desarrolla tienen un fundamento teórico y práctico.					
CPF.1.2.04	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que los docentes utilizan bibliografía actualizada.					
	7. Utiliza bibliografía actualizada.					
¿Qué sugiere para que mejore su capacidad profesional?						
.....						
.....						

**CRITERIO: CAPACIDAD PEDAGÓGICA**

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.01	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que los docentes manifiestan calidad en la comunicación verbal y no verbal.					
	8. Maneja una comunicación efectiva con sus compañeros y estudiantes.					
CPG.1.3.05	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones, y recomendaciones necesarias.					
	9. Revisa los avances de los trabajos.					
CPG.1.3.06	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que los docentes informan periódicamente a sus alumnos sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.					
	10. Informa a sus estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.					
CPG.1.3.07	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que los docentes planifican, supervisan y evalúan la realización de las prácticas de los estudiantes.					
	11. Planifica las prácticas de los estudiantes.					
	12. Supervisa las prácticas de los estudiantes.					
CPG.1.3.08	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente tiene capacidad para lograr un clima de trabajo adecuado; y además, motiva y hace su trabajo académico entretenido, dinámico e interesante.					
	13. Logra un clima adecuado de trabajo.					

COD.	ASEVERACIÓN	A	B	C	D	E
CPG.1.3.09	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que los docentes utilizan metodologías adecuadas en correspondencia con el SAMOT; las TICs y otros apoyos didácticos actualizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
	14. Utiliza métodos didácticos adecuados.					
CPG.1.3.10	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que el docente logra la correspondencia entre las metodologías utilizadas y los contenidos de las programaciones modulares.					
	15. Logra correspondencia entre la metodología que utiliza con los contenidos del syllabus.					
CPG.1.3.11	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que el docente logra aprendizajes significativos.					
	16. Desarrolla un trabajo académico claro, explicativo que permite la interiorización de aprendizajes.					
CPG.1.3.13	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que los docentes generan espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa del módulo.					
	17. Genera espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa de la asignatura.					
CPG.1.5.04	<b>INDICADOR:</b> Evidencia de que el profesor elabora documentos de apoyo, así como material didáctico para favorecer los aprendizajes.					
	18. Elabora documentos de apoyo para reforzar los aprendizajes.					
	19. Elabora material didáctico para reforzar los aprendizajes.					
CPG.1.7.02	<b>INDICADOR:</b> Verificación de que la relación docente-alumno es de tipo horizontal.					
	20. Mantiene una relación cordial y de respeto con los estudiantes.					
<p>¿Qué sugiere para <sup>que</sup> mejore su capacidad pedagógica?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha de aplicación de la Encuesta: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

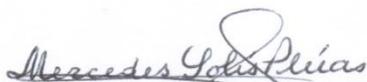
**CERTIFICADO DE REVISION DE LA REDACCION Y ORTOGRAFIA.**

**Lic. Mercedes Solís Plúas**, por intermedio del presente tengo a bien **CERTIFICAR:**

Que he revisado la tesis de grado, elaborada por el **Lic. SEGUNDO POMPEYO CÓRDOVA PINTADO**, con C.I. # **120103783-3**, previo a la obtención del Título de Magister, en Planificación Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.

Tema de Tesis: **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORAS.**

La tesis revisada ha sido escrita de acuerdo a las normas gramaticales y de sintaxis vigentes de la lengua española.



Lic. Mercedes Solís Plúas. Dipl.

C.I. 0900616483

Licenciada en Ciencias de la Educación, Especialización Literatura y Español. Diplomado Superior en Docencia Universitaria.

Profesora de la Facultad de Filosofía, de la Universidad de Guayaquil

Nº de registro 1006-09-690248

Nº de teléfono celular 086205931.



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA.**

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

**TEMA:  
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE  
COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL DE LA  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE  
GUAYAQUIL. DISEÑO DE UN  
PLAN DE MEJORAS.**

**TESIS DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE  
MAGISTER EN PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**TOMO II**

**AUTOR: LIC. SEGUNDO POMPEYO CÓRDOVA PINTADO  
CONSULTOR ACADÉMICO: ECO. ALFREDO BASTIDAS TORRES, MSC.**

**GUAYAQUIL, AGOSTO DEL 2012.**

## INDICE GENERAL

TOMO II .....	1
LA PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORAS .....	1
1.- JUSTIFICACIÓN.....	1
2. DIAGNÓSTICO .....	2
3. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA .....	6
3.1. Fundamentación Teórica .....	6
3.2. Fundamentación Filosófica.....	11
3.3. Fundamentación Pedagógica.....	13
3.4. Fundamentación Psicológica.....	16
3.5. Fundamentación Socio-Cultural.....	17
3.6. Educativa .....	18
3.7. Fundamentación Legal.....	18
4. OBJETIVOS .....	22
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	22
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	22
5. FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA.....	23
5.1. Financiera .....	23
5.2. Legal.....	23
5.3. Técnica.....	24
5.4. De recursos humanos.....	24
5.5. Política.....	24
6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	25
7. IMPACTO SOCIAL.....	34
7.1. CONCLUSIONES.....	34
7.2. RECOMENDACIONES: .....	35
Bibliografía .....	36

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Evaluación Cualitativa, Cuantitativa y Resultados.....	3
Cuadro N° 2 Resultado de la Recolección de Datos.....	4
Cuadro N° 3 Principales Causas del Problema.....	25
Cuadro N° 4 Selección de las Acciones de Mejoras .....	27
Cuadro N° 5 Dificultad de la Implantación .....	30
Cuadro N° 6 Plazo de Implantación .....	30
Cuadro N° 7 Impacto.....	30
Cuadro N° 8 Cuadro de Priorización .....	31
Cuadro N° 9 Aspectos de la Propuesta-Plan de Mejoras .....	32

## **TOMO II**

### **LA PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORAS**

#### **1.- JUSTIFICACIÓN**

El propósito fundamental es conseguir, a través de la indagación rigurosa sobre la práctica, las evidencias necesarias para la comprensión de la actividad, de tal manera que los protagonistas puedan formar un juicio riguroso sobre su valor educativo. No basta, pues, para evaluar al docente, acudir a los resultados obtenidos sino a la generación de un plan de mejoras.

A partir de los resultados de esta evaluación, se ha elaborado un diagnóstico de la situación actual que ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar el desempeño docente, donde se ha podido identificar las falencias de los docentes en los estándares, dimensiones e indicadores.

Al denotarse la falta de conocimientos pedagógicos, didácticos y curriculares que mostraron los indicadores en las dimensiones evaluadas en los docentes, indicaron un bajo nivel académico y poco conocimiento pedagógico en la utilización de métodos y estrategias de enseñanza - aprendizaje.

Todo esto se justifica por la resistencia a someterse a algún tipo de evaluación por temor a perder su estabilidad laboral, pero el objetivo principal es ayudar al docente a mejorar su desempeño identificando sus logros, detectando sus problemas y de esta manera fortalecer la formación pedagógica de los docentes de la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

La propuesta que se presenta en esta tesis tiene trascendental importancia en aplicar la Evaluación del Desempeño Docente de la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial, porque estos procesos de cambios son necesarios para transformaciones viables a fin de mejorar y buscar la excelencia académica que garanticen una calidad para la permanencia en los Sistemas Educativos de nivel Superior.

Las problemáticas que se han encontrado en cada una de los instrumentos aplicados y que luego de haber concluido el trabajo de investigación, se señala recomendaciones que en la presente tesis tienen un alto valor metodológico y de renovación de programas a fin de mejorar el sistema educativo. En definitiva este trabajo está basado en elaborar estrategias que permitirá al desempeño docente de la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial fortalecerse de manera eficaz, eficiente y pertinente con el objetivo de mejorar y elevar la calidad de la institución.

## **2. DIAGNÓSTICO**

Las diferentes investigaciones realizadas en la población educativa, se han aplicado en base a las matrices de datos que se han utilizado bajo los siguientes elementos:

- ✓ Criterios
- ✓ Indicadores
- ✓ Código
- ✓ Informantes de calidad

En el proceso de evaluación del desempeño docente de la Carrera de Comercio Exterior, Modalidad Presencial ejecutado participaron 61 Informantes: Directores de la carrera (3), personal administrativo (5), docentes (15) y estudiantes (38).

El análisis de la información se realizó de acuerdo a una evaluación cuantitativa que se presenta en la siguiente tabla:

**CUADRO N. 1**

<b>EVALUACIÓN CUALITATIVA</b>	<b>EVALUACIÓN CUANTITATIVA% PRIMARIA PONDERADA</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>A. Muy buen desempeño docente:</b> Muy buena capacidad pedagógica, capacidad profesional, práctica de valores y compromiso institucional	76 - 100	FORTALEZA: EXCELENTE PROFESOR
<b>B. Buen desempeño docente</b>	51 - 75	FORTALEZA: BUEN PROFESOR
<b>C. Regular desempeño docente</b>	26 - 50	DEBILIDAD: PROFESOR CON LIMITACIONES
<b>D. Mal desempeño docente</b>	1 - 25	DEBILIDAD: PÉSIMO PROFESOR

En base a los instrumentos que se elaboró y que de acuerdo a estos cuestionarios de recolección de datos se puede determinar lo siguiente:

**CARRERA: COMERCIO EXTERIOR, MODALIDAD PRESENCIAL**

**CUADRO N. 2**

ÁMBITO/COMPONENTE/CÓDIGO	Evaluación		Resultados
	Primaria (%)	Alfabética	
<b>ÁMBITO 1: DOCENCIA</b>			
<b>COMPONENTE 1: PRÁCTICA DE VALORES</b>			
PV.1.4.01	100%	A	Fortaleza (Excelente Profesor)
PV.1.4.01	50%	C	Debilidad (Profesor con Limitaciones)
Pv.1.5.01	100%	A	Fortaleza (Excelente Profesor)
<b>COMPONENTE 2: CAPACIDAD PROFESIONAL</b>			
CPF.1.2.01	100%	A	Fortaleza (Excelente Profesor)
CPF.1.2.02	75%	B	Fortaleza (Buen Profesor)
CPF.1.2.03	50%	C	Debilidad (Profesor con Limitaciones)
CPF.1.2.04	100%	A	Fortaleza (Excelente Profesor)
<b>COMPONENTE 3: CAPACIDAD PEDAGÓGICA</b>			

CPG.1.3.01	50%	C	Debilidad (Profesor con Limitaciones)
CPG.1.3.05	50%	C	Debilidad (Profesor con Limitaciones)
CPG.1.3.06	50%	C	Debilidad (Profesor con Limitaciones)
CPG.1.3.07	75%	B	Fortaleza (Buen Profesor)
CPG.1.3.07	100%	A	Fortaleza (Excelente Profesor)
CPG.1.3.08	100%	A	Fortaleza (Excelente Profesor)
CPG.1.3.09	100%	A	Fortaleza (Excelente Profesor)
CPG.1.3.10	75%	B	Fortaleza (Buen Profesor)
CPG.1.3.11	50%	C	Debilidad (Profesor con Limitaciones)
CPG.1.3.13	75%	B	Fortaleza (Buen Profesor)
CPG.1.5.04	100%	B	Fortaleza (Buen Profesor)
CPG.1.5.04	75%	B	Fortaleza (Buen Profesor)
CPG.1.7.02	75%	B	Fortaleza (Buen Profesor)

### **3. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

#### **3.1. Fundamentación teórica**

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

Al asegurarse de contar con profesorado competente en permanente proceso de mejora que potencialmente garantice los fines académicos; de incentivar y estimular el desempeño de los profesores en su labor docente y de investigación; y, de desarrollar procesos de mejora continua, la Universidad fortalece uno de los pilares que sustentan su competitividad: los procesos evaluativos incentivan un mejor desempeño, que en el caso docente tiene consecuencias positivas sobre el aprendizaje de los alumnos (Ponce, 2010; Alles, 2008; Valdés, 2000).

El sentido positivo dictado desde las políticas de calidad de la institución, refuerza y justifica el empleo de la evaluación tanto en beneficio del docente, al apoyar el desarrollo de su madurez ante el desempeño diario y reorientar sus esfuerzos hacia el autocontrol y compromiso con la función; como en beneficio de la Universidad,

mediante la prevención de problemas y ayuda a las personas y/o áreas de la Universidad a desempeñar mejor su trabajo, mediante una mejor y mayor comunicación y una adecuada gestión del servicio docente de parte de directivos y docentes (Alles, 2008).

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

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

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

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

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

Por otro lado, González y otros (2005), señalan que la evaluación es realizada como un proceso de supervisión y control global con los objetivos de mejorar la calidad de las instituciones educativas y el

desarrollo profesional del docente, además de atender a las exigencias legales surge con gran énfasis e interés, la evaluación del docente.

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

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

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

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

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

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

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

El plan de mejoramiento se deriva de los resultados de la evaluación. Se elaborará un plan de mejoras para aquellos indicadores inferiores al 76%. Las debilidades detectadas dan origen a programas, proyectos, metas o actividades concretas. La superación de ciertas debilidades requieren un tiempo entre mediano y largo plazo así como del uso de recursos adicionales a los existentes. Otras en cambio son de corto plazo y la utilización de recursos no son muy significativos. En cualquier caso es conveniente incluirlas en el plan estratégico de la carrera, como en los planes operativos.

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

### **3.2. Fundamentación Filosófica**

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

La investigación se basa en la teoría del conocimiento constructivista.

**“En el conocimiento se encuentran frente a frente, la conciencia y el objeto, *el sujeto y el objeto*. El conocimiento se manifiesta como una relación entre estos dos elementos que permanecen en ella y están eternamente separados uno del otro. El dualismo de sujeto y objeto es parte de la esencia del conocimiento. La relación entre los dos principios es, al mismo tiempo, una *correlación*. El sujeto sólo es sujeto para un objeto y el objeto sólo es objeto para un sujeto. Uno y otro son lo que son, en cuanto que son para el otro. Sin embargo, esta correlación *no es reversible*. Ser sujeto es totalmente diferente de ser objeto. La función del sujeto consiste en aprehender al objeto, y la del objeto en ser aprehensible y aprehendido por el sujeto” (HESSEN, 1977).**

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

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

El conocimiento es producto de una relación entre dos elementos: el sujeto cognoscente (que es capaz de conocer) y el objeto cognoscible (que puede conocerse). Sujeto y objeto forman una unidad. No hay sujeto sin objetos, aunque los objetos existen independientemente de los sujetos. Sujeto y objeto se influyen mutuamente: el sujeto influye sobre el

objeto en la medida que el primero actúa sobre el segundo: un carpintero transforma la madera (materia prima) en un objeto práctico, útil u ornamental. Pero también el objeto puede influir sobre el sujeto en la medida que la madera, dadas sus características de maleabilidad, color y consistencia pueden estimular al carpintero para imaginar distintas aplicaciones, formas y diseños que pueden lograrse con la materia prima. La experiencia en el trabajo sobre los materiales da como resultado un conocimiento profundo sobre un campo de actividad.

### **3.3. Fundamentación Pedagógica**

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

**Postula la necesidad de entregar al estudiante herramientas que le permitan crear sus propios procedimientos para resolver una situación problemática, lo cual implica que sus ideas se modifiquen y siga aprendiendo. El constructivismo en el ámbito educativo propone un paradigma en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se percibe y se lleva a cabo como proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción**

**operada por la persona que aprende (por el "sujeto cognoscente") (POZO, 1989).**

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

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

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

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

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

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

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

- Se inicia el proceso rescatando la experiencia previa de las y los estudiantes, relacionada con el contenido educativo por aprender.
- Se provocan situaciones de duda o conflictos cognitivos, en relación con los conocimientos o experiencias que tienen las y los estudiantes.

- Se fomenta la construcción y reconstrucción del conocimiento (nueva conceptualización).
- Se provocan situaciones creativas del conocimiento y se valora la experiencia vivida.
- Selección de textos del Nuevo Paradigma y Visión Integral del Aprendizaje.

#### **3.4. Fundamentación psicológica**

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

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

- **Un Currículo abierto.**
- **Renuncia a unificar y homogeneizar el Currículo.**
- **Los objetivos están en términos de capacidades.**
- **Se da más importancia al proceso de enseñanza-aprendizaje que a los resultados.**
- **Da mucha importancia a las diferencias individuales y al contexto social y cultural (PUJOL, 1995).**

### 3.5. Fundamentación Socio-Cultural

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

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

**Dimensión Ecológica: Esta basada en la biología de los ecosistemas, cuya preocupación radica en el estudio de la forma y desenvolvimiento de la organización en las poblaciones de seres vivos. La ciencia ecológica se ocupa de los organismos vivos tal como se encuentran en las condiciones naturales de sus hogares (POZO J. , 1996).**

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

### **3.6. Educativa**

En la parte educativa la enseñanza se desarrolla sobre la base del modelo psicológico de aprendizaje donde el principal responsable de sus propios conocimientos es el estudiante como protagonista de sus logros. Este modelo educativo se caracteriza por su interacción unilateral entre el medio de aprendizaje y su operador quienes forjan el camino juntos a los grandes cambios que se presentan en la sociedad para garantizar la reafirmación del su aprendizaje significativo compartidos en sus aulas.

### **3.7. Fundamentación Legal**

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

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

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

La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel

internacional, a las carreras, programas, post-grados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 107 De la LOES.-** El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de

profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales: a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

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

#### **4. OBJETIVOS**

##### **4.1. GENERAL**

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

##### **4.2. ESPECÍFICOS**

- Señalar las debilidades de los docentes de la Carrera de Comercio Exterior modalidad presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

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

## **5. FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA**

### **5.1. Financiera**

Esta propuesta es factible desde el punto de vista financiero, ya que se enmarca en lo dispuesto en la Ley, y por lo tanto, su presupuesto estará cubierto por la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía debidamente aprobados por la Universidad de Guayaquil.

### **5.2. Legal**

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

### **5.3. Técnica**

Técnicamente es factible, porque existen las herramientas técnicas necesarias para llevarla a cabo, entre ellos los documentos técnicos proporcionados por el cesado CONEA y el actual CEAACES.

### **5.4. De recursos humanos**

El personal profesional que intervendría en el Plan de Mejoras está formado por los docentes de la carrera y expertos en planificación, evaluación y acreditación de la Educación Superior.

### **5.5. Política**

Existe la factibilidad política, ya que uno de los empeños de la Universidad es precisamente la acreditación, con el apoyo decidido del rector.

## 6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

### PRINCIPALES CAUSAS DEL PROBLEMA

CUADRO N. 3

PROBLEMA	CAUSAS	EFFECTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Los docentes son poco tolerantes y en muchas ocasiones no respetan el criterio de los estudiantes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Poca valoración al criterio que emiten los estudiantes con respecto a la cátedra.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ La baja de autoestima desmotiva a los estudiantes con respecto a la participación en clase.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Los docentes desarrollan sus clases más teóricas que prácticas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Poco dominio del tema en el aspecto práctico.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Deficiente dominio en la práctica de los temas tratados.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Poca comunicación de los docentes con sus compañeros y estudiantes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Escasez de diálogo e interrelaciones con compañeros y estudiantes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ La poca comunicación dificulta la integración y las relaciones interpersonales.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Los docentes no revisan los trabajos de los estudiantes ni se los devuelven oportunamente con las observaciones pertinentes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Despreocupación de los docentes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Malestar en los estudiantes al no recibir una escala justa de valores por su esfuerzo realizado.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los docentes no informan a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poca información a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desmotivación en los estudiantes por desconocer sobre los avances en los aprendizajes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Confusión en el trabajo académico lo cual no permite interiorización de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deficiente aprendizaje significativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Escasa interiorización del aprendizaje por confuso trabajo académico</li> </ul>

## SELECCIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORAS

CUADRO N. 4

INDICADORES	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	CAUSAS QUE PROVOCAN EL PROBLEMA	OBJETIVOS A CONSEGUIR	ACCIONES DE MEJORAS	BENEFICIOS ESPERADOS
<b>PV.1.4.01.</b> Evidencia de que los docentes son poseedores de un conjunto de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y además que contribuyen a la formación de esos valores.	Los docentes son poco tolerantes y en muchas ocasiones no respetan el criterio de los estudiantes	Poca valoración al criterio que emiten los estudiantes con respecto a la cátedra.	Disminuir el porcentaje del problema.	Realizar cursos de Relaciones Humanas u Valores.	Mejoramiento y cumplimiento del indicador.
<b>CPF.1.2.03.</b> Verificación de que los docentes tratan con puntualidad los contenidos.	Los docentes desarrollan sus clases más teóricas que prácticas	Poco dominio del tema en el aspecto práctico.	Reducir el porcentaje del problema.	Incentivar a los docentes para que sus clases sean más prácticas que teóricas.	Mejoramiento y cumplimiento del indicador.

<p><b>CPG.1.3.01.</b> Verificación de que los docentes manifiestan calidad de la comunicación verbal y no verbal.</p>	<p>Poca comunicación de los docentes con sus compañeros y estudiantes.</p>	<p>Escasez de diálogo e interrelaciones con compañeros y estudiantes.</p>	<p>Reducir el porcentaje del problema.</p>	<p>Realizar programas y reuniones de integración.</p>	<p>Mejoramiento y cumplimiento del indicador.</p>
<p><b>CPG.1.3.05.</b> Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones pertinentes a los estudiantes.</p>	<p>Los docentes no revisan los trabajos ni los devuelven oportunamente con las observaciones pertinentes a los estudiantes.</p>	<p>Despreocupación de los docentes.</p>	<p>Disminuir el porcentaje del problema.</p>	<p>Provocar en los maestros un cambio de aptitud y mayor preocupación con respecto a los trabajos de los estudiantes.</p>	<p>Mejoramiento y cumplimiento del indicador.</p>
<p><b>CPG.1.3.06.</b> Evidencia de que los docentes informan periódicamente a los estudiantes sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.</p>	<p>Los docentes no informan a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.</p>	<p>Poca información a los estudiantes sobre los aprendizajes alcanzados.</p>	<p>Reducir el porcentaje del problema.</p>	<p>Incentivar a los docentes para que informen a los estudiantes sobre el aprendizaje alcanzado.</p>	<p>Mejoramiento y cumplimiento del indicador.</p>

<p><b>CPG.1.3.13.</b> Evidencia de que los docentes generan espacios de aprendizaje a través de la información formativa del módulo.</p>	<p>Confusión en el trabajo académico, lo cual no permite interiorización de aprendizaje.</p>	<p>Deficiente aprendizaje significativo.</p>	<p>Reducir el porcentaje del problema.</p>	<p>Incentivar a los maestros generen espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa.</p>	<p>Mejoramiento y cumplimiento del indicador.</p>
--	--	--	--	--	---

## ANÁLISIS DE IMPACTO

- DIFICULTAD DE LA IMPLANTACIÓN (PRIORIZACIÓN)

**CUADRO N. 5**

Muy alta	Alta	Media	Baja
1	2	3	4

- PLAZO DE IMPLANTACIÓN

**CUADRO N. 6**

Largo	Mediano	Corto	Inmediato
1	2	3	4

- IMPACTO

**CUADRO N. 7**

Ninguno	Poco	Bastante	Mucho
1	2	3	4

Los cuadros de priorización que se presentan a continuación se los realizó bajo 3 componentes importantes y cada uno de ellos especifica como rango de lo mínimo a máximo, las dificultades, plazos e impacto para determinar las principales problemáticas y soluciones.

## CUADRO DE PRIORIZACIÓN

### CUADRO N. 8

Nº	DEBILIDAD	SELECCIÓN.			PRIORIZACIÓN SUMA TOTAL
		DIFICULTAD	PLAZO	IMPACTO	
1	<b>PV.1.4.01.</b> Evidencia de que los docentes son poseedores de valores que les posibilita ser ejemplo de honestidad, tolerancia, respeto, lealtad institucional, equidad, responsabilidad y otros; y además que constituyen a la formación de esos valores.	4	3	4	11
2	<b>CPF.1.2.03.</b> Verificación de que los docentes tratan con puntualidad los contenidos.	4	3	4	11
3	<b>CPG.1.3.01.</b> Verificación de que los docentes manifiestan calidad de la comunicación verbal y no verbal.	4	3	4	11
4	<b>CPG.1.3.05.</b> Evidencia de que los docentes revisan los avances de los trabajos de los estudiantes y los devuelven oportunamente con las observaciones y recomendaciones necesarias.	3	3	3	9
5	<b>CPG.1.3.06.</b> Evidencia de que los docentes informan periódicamente a los estudiantes sobre el grado de avance de los aprendizajes y asistencia alcanzados.	3	3	3	9
6	<b>CPG.1.3.13.</b> Evidencia de que los docentes generan espacios de aprendizaje a través de la información formativa del módulo.	3	3	3	9

## ASPECTOS DE LA PROPUESTA – PLAN DE MEJORAS

CUADRO N. 9

CRITERIO	CÓDIGO	ACCIONES DE MEJORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE DE LA TAREA	TIEMPOS (INICIO-FINAL)	RECURSOS NECESARIOS	PRESUPUESTO	FINANCIACIÓN	INDICADOR DE GESTIÓN	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
PRÁCTICA DE VALORES.	PV.1.4.01	Realizar cursos de Relaciones Humanas y Valores.	Seminarios de Capacitación.	Director de la carrera, docentes.	Julio 2012 – diciembre 2012.	Humanos Tecnológicos Económicos Físicos.	\$ 500,00	Presupuesto de carrera – proyecto de mejoras año 2012.	Mínimo 90% de cumplimiento.	Director de la carrera.
CAPACIDAD PROFESIONAL	CPF.1.2.03	Incentivar a los docentes para que sus clases sean más prácticas que teóricas.	Seminarios de Capacitación.	Autoridades de la carrera.	Julio 2012 – diciembre 2012.	Humanos Económicos Tecnológicos	\$ 500,00	Presupuesto de carrera – proyecto de mejoras año 2012.	Mínimo 90% de cumplimiento.	Autoridades de la carrera.
	CPG.1.3.01	Realizar programas y	-Giras	Autoridades de la	Julio 2012 –	Humanos	\$ 500,00	Presupuesto	Mínimo 90%	Autoridades

<b>CAPACIDAD PEDAGÓGICA</b>		reuniones de integración.	socioculturales. -Eventos deportivos y otros que faciliten la integración.	carrera, Docentes.	diciembre 2012.	Tecnológicos Económicos		de carrera – proyecto de mejoras año 2012.	de cumplimiento.	de la carrera.
	<b>CPG.1.3.05</b>	Provocar en los maestros un cambio de actitud y mayor preocupación con respecto a los trabajos de los estudiantes.	Curso de capacitación en Valores	Director de la carrera, Docentes.	Julio 2012 – diciembre 2012.	Humanos Tecnológicos Económicos	\$ 300,00	Presupuesto de carrera – proyecto de mejoras año 2012.	Mínimo 90% de cumplimiento.	Director de la carrera.
	<b>CPG.1.3.06</b>	Incentivar a los docentes para que informen a los estudiantes sobre el aprendizaje alcanzado.	Curso de capacitación en Valores	Director de la carrera, Docentes.	Julio 2012 – diciembre 2012.	Humanos Tecnológicos Económicos	\$ 300,00	Presupuesto de carrera – proyecto de mejoras año 2012.	Mínimo 90% de cumplimiento.	Director de la carrera.
	<b>CPG.1.3.11.</b>	Incentivar a que los maestros generen espacios de aprendizaje a través de la investigación formativa.	Seminario de capacitación pedagógica.	Director de la carrera, Docentes.	Julio 2012 – diciembre 2012.	Humanos Tecnológicos Económicos	\$ 500,00	Presupuesto de carrera – proyecto de mejoras año 2012.	Mínimo 90% de cumplimiento.	Director de la carrera.

## **7. IMPACTO SOCIAL**

La aplicación del modelo de evaluación del desempeño de los docentes de la Carrera de Comercio Exterior modalidad presencial de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, permite identificar las fortalezas y debilidades en el desenvolvimiento del rol docente, con miras de mejoramiento, para el cual se ha propuesto un plan de mejoras.

La identificación y reconocimiento de falencias se constituye en un aporte significativo que será validado al medir el nivel de mejoramiento luego de la aplicación de la evaluación y de la socialización y difusión de los resultados. El docente va a mejorar su rol, no sólo por convicción sino porque es una exigencia legal, social y ética, al identificarlo como uno de los pilares para lograr la calidad educativa que la sociedad exige.

### **7.1. CONCLUSIONES**

Una vez realizadas las encuestas y entrevistas, a las autoridades, personal administrativo, docentes y estudiantes de la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación se llega a las siguientes conclusiones:

- La falta de capacitación docente produce falencias en el aprendizaje estudiantil.
- Es necesario organizar diversos seminarios de capacitación para disminuir las debilidades detectadas.

- Elaborar un cronograma de capacitación a los docentes de la carrera de Comercio Exterior.

## **7.2. RECOMENDACIONES:**

- Capacitar a los docentes con la finalidad de superar falencias en el inter aprendizaje estudiantil.
- Planificar en orden de importancia los seminarios de capacitación a los docentes de la Carrera de Comercio Exterior para disminuir las debilidades.
- Ejecutar la planificación realizada, con respecto a la capacitación docente en la Carrera de Comercio Exterior.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

ALVARADO (2006) La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación.

ARRIEN, Juan (1998) La calidad y el contexto actual de la educación.

BENAVIDES MORENO, Nivaldo (2007) programa de magíster en educación mención currículum y evaluación. Asignatura: Política Educacional.

BRETEL (2002). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. Zeleni Colina<sup>1</sup>, Niorka Medina<sup>2</sup>, Doris Parra<sup>3</sup>,

CASTILLO ARREDONDO, Santiago. (2002). Contribución de la evaluación a la identidad y la calidad de la educación. Didáctica De La Evaluación En La Educación Superior.

HESSEN, J. (1977). Teoría del Conocimiento. México: Editores Mexicanos Unidos.

POZO, J. (1996). Aprendices y Maestros. La Nueva Cultura del Aprendizaje. Madrid: Alianza.

POZO, J. (1989). Teorías Cognitivas del Aprendizaje. Madrid: Morata.

PUJOL, M. (1995). Antecedentes Históricos y Tendencias Actuales en la Educación. Madrid: Anaya.

PEREDA, S. Y BERROCAL, F. (1999). Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., España. Desempeño docente.

SCHON, Donald (1987). Una práctica profesional reflexiva en la universidad. Departamento de Pedagogía Universidad del Valle.

TIANA, Alejandro (1996) Revista iberoamericana de educación No. 10. Evaluación de la calidad de la educación Enero –abril 1996.

VALDÉS VELOZ, Héctor (2000) Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente (México 2000).

VALDÉS VELOZ, Héctor (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000.