



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Validación del modelo de evaluación docente de la UTPL utilizando el método

Delphi para el periodo 2016

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Román Rodríguez, Jaime Patricio

DIRECTOR: Loaiza Aguirre, María Isabel, Mgs.

LOJA – ECUADOR

2016



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

María Isabel Loaiza Aguirre.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de titulación: Validación del Modelo de Evaluación Docente de la UTPL utilizando el Método Delphi para el periodo 2016 realizado por Román Rodríguez Jaime Patricio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio de 2016

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Román Rodríguez Jaime Patricio declaro ser el autor del presente trabajo de titulación: Validación del Modelo de Evaluación Docente de la UTPL utilizando el Método Delphi para el periodo 2016, de la Titulación de Ingeniero en Administración de Empresas, siendo Loaiza Aguirre María Isabel directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Autor: Román Rodríguez Jaime Patricio

Cédula: 1104437403

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios en primer lugar, por haberme guiado en cada uno de mis pasos hasta llegar a este momento, sin Él, no lo hubiera logrado. A mis padres, que estuvieron apoyándome en todo momento y jamás dudaron de mí. A mis hermanos Mauricio y Vicente que también estuvieron a mi lado apoyándome y dándome ánimos en los momentos más difíciles. A mi abuelita Elisa, mis tías, Enma y Yolanda. A Valeria, que siempre me estuvo dando ánimos y nunca dejó de preocuparse por mí y motivarme. A María Isabel, Lourdes, Angelita, Liz y a todo el departamento del Vicerrectorado Académico de la UTPL por siempre darme su apoyo y brindarme su ayuda.

Jaime Patricio Román Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a Dios por guiar cada uno de mis pasos, por ayudarme en los momentos más difíciles y regalarme una lección de vida de cada uno de ellos, por todas las bendiciones.

Agradecerles a mis padres, por su apoyo incondicional en todo momento, por su esfuerzo para regalarme esta profesión y por jamás dudar de mí, siempre han sido y serán mis pilares fundamentales.

A mis hermanos, gracias por siempre confiar en mí y siempre darme su mano para seguir adelante.

Agradecerle a mi abuelita Elisa, mis tías Enma y Yolanda por sus oraciones y su constante preocupación por mí, a toda mi familia por su apoyo constante. Gracias.

A Valeria, amiga increíble que siempre me estuvo apoyando, por acompañarme en todo este camino, por siempre estar ahí en los momentos malos y buenos.

A mi directora María Isabel, por su inmenso apoyo, valiosa guía y asesoramiento durante todo el proyecto; a Lourdes, Angelita, Liz que siempre se preocuparon por mí y siempre estuvieron prestas a ayudarme en lo que necesitaba.

Gracias a todas las personas que me han ayudado directamente o indirectamente durante todo este proceso, gracias.

Jaime Patricio Román Rodríguez

Contenido

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1	5
EVALUACIÓN DE PERSONAL	5
1.1. Concepto de evaluación de personal.	6
1.2. Elementos de forma de una evaluación de personal.	11
1.3. Modelos reconocidos de evaluación de personal.	12
CAPITULO 2	15
SISTEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LAS INSITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	15
2.1. Contexto Latinoamericano y Europeo: Sistemas más reconocidos de evaluación docente.	16
2.2. Análisis comparativo de los sistemas de evaluación utilizados en algunos países europeos:	16
2.2.1 España:	16
2.2.2 Inglaterra:	18
2.2.3 Alemania:	19
2.3. Contexto Latinoamericano	20
2.3.1 Chile:	20
2.3.2 México:	21
2.4. Contexto Nacional: Evaluación docente.	22
2.4.1. LOES en relación a la evaluación del docente universitario	22
2.4.2. Reglamento del Régimen Académico	23
2.4.3. Reglamento de Carrera y Escalafón Docente	24
CAPITULO 3	25
SISTEMAS DE EVALUACIÓN A NIVEL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR CATEGORIA “A y B”	25
3.1 Modelos de las universidades categoría “A” y “B”	26

3.1.1.	Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).....	26
3.1.2.	Universidad Tecnológica Equinoccial	28
3.1.3.	Universidad Politécnica Salesiana	29
3.1.4.	Universidad Técnica Particular de Loja	31
3.2	Reglamento de Carrera y Escalafón Docente.....	33
3.3	Análisis comparativo según los bloques temáticos del Reglamento de Carrera y Escalafón Docente con las universidades categoría “A” y “B”	34
3.4	Análisis comparativo del contenido de los cuestionarios para la evaluación tomando como base el cuestionario de la UTPL	36
CAPITULO 4		38
VALIDACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UTPL POR MEDIO DEL MÉTODO DELPHI		38
4.1	Método Delphi	39
4.2	Metodología Delphi para la validación del instrumento por medio de los expertos nacionales e internacionales	43
4.2.1.	Determinación de los expertos:	43
4.2.2.	Elaboración del instrumento	45
4.2.3.	Análisis de resultados primera ronda.....	47
4.2.4.	Análisis de resultados segunda ronda.....	64
4.2.5.	Análisis de ambas rondas.....	73
4.2.6.	Análisis de resultados de cálculos estadísticos:	77
CONCLUSIONES.....		86
RECOMENDACIONES		87
BIBLIOGRAFÍA.....		88
ANEXOS:.....		93

RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su afán de mejorar la calidad de su educación, realiza procesos de evaluación a su planta docente. Este trabajo, tiene como objetivo la validación del sistema de evaluación docente utilizado por la UTPL con el método DELPHI, conocer los sistemas utilizados en evaluación docente en IES de otros países y realizar una comparación con IES de categoría "A" y "B" del Ecuador.

La metodología se basó en la investigación sobre los sistemas de evaluación docente dentro de IES en Europa y América y las metodologías utilizadas.

La metodología del Método Delphi exige el uso de un cuestionario, sobre él trabajaron los expertos escogidos en evaluación docente y calificaron el cuestionario en base a 3 aspectos como lo son la Pertinencia, Claridad y Suficiencia.

Los resultados obtenidos demuestran que, la UTPL tiene uno de los sistemas de evaluación docente más completos tanto para la modalidad abierta como para la modalidad presencial, posee un sistema de aplicación de 360° lo que significa que involucra a todos los participantes dentro del proceso de enseñanza.

Palabras clave:

Evaluación docente, Método Delphi, Validez de contenido (I-CVI), Coeficiente Kappa (K), Probabilidad de concordancia al azar (Pc), Alfa de Cronbach.

ABSTRACT

The Universidad Técnica Particular de Loja, in an effort to improve the quality of their education, evaluation processes make its faculty. This work aims validation teacher evaluation system used by the UTPL with the DELPHI method, make systems used in teacher evaluation in IES from other countries and make a comparison with IES category "A " and " B" Ecuador.

The methodology was based on research on teacher evaluation systems in higher education institutions in Europe and America and the methodologies used.

The methodology of the Delphi method requires the use of a questionnaire, he worked on the experts chosen and qualified teacher evaluation questionnaire based on three aspects such as Relevance, Clarity and Sufficiency.

The results show that the UTPL has one of the most comprehensive systems of both the open mode to the modality teacher evaluation, has an application system 360⁰ which means involving all participants in the teaching process.

Key words:

Teaching evaluation, Delphi method, Content validity (I-CVI), Kappa coefficient (K), Concordance probability random (Pc), Cronbach's Alpha.

INTRODUCCIÓN

La evaluación de desempeño no es un tema nuevo, de hecho, en la actualidad, todas las empresas realizan una evaluación de desempeño a su personal de trabajo con la finalidad de que se cumplan las metas propuestas, también se realizan evaluaciones sobre los bienes y servicios que ofrecen a los clientes para poder obtener una retroalimentación y ser más competitivos.

Para las IES, es de mucha importancia ofrecer un servicio de educación de calidad y es por esto que hoy en día, todas las universidades, tecnológicos, colegios, etc., aplican sistemas de evaluación docente con la finalidad de medir la calidad de enseñanza que se está ofreciendo y el nivel académico del profesorado en su rama. El Gobierno del Ecuador también se ha interesado por mejorar el sistema educativo del país y se han implementado algunas leyes nuevas y otras modificaciones a las ya existentes con el fin de elevar la calidad en la educación tanto para instituciones públicas como privadas, algunas de estas leyes son la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), Reglamento de carrera y Escalafón Docente; además con la creación del Consejo de Educación Superior (CES), Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Se ha decidido iniciar la presente investigación desde lo general hasta lo específico, es así que en el primer capítulo se habla de la evaluación de personal, tipos de evaluación de desempeño, evaluación de personal, objetivos, ventajas y desventajas de la evaluación de personal, modelos reconocidos de evaluación de personal.

En el segundo capítulo se hablará de los sistemas de evaluación al docente en las instituciones de educación superior, se analiza desde dos panoramas generales, el primero es desde un punto de vista europeo, con los países más destacados en educación superior; y el segundo, desde un punto de vista Latinoamericano, con los países que más progreso han presentado en este ámbito según varios rankings internacionales.

En el tercer capítulo se analiza la realidad local con los sistemas utilizados por las IES del Ecuador y la normativa que las rige. Al final del capítulo se hace una comparativa entre las instituciones de educación superior estudiadas con la UTPL.

En el último capítulo se realiza la validación del sistema utilizado por la UTPL con el Método Delphi, se hace una introducción a la metodología aplicada y un análisis de los resultados obtenidos en ambas rondas de validación. Adicionalmente se hace un análisis con tres métodos

estadísticos como lo son: Validez de contenido (I-CVI), Coeficiente Kappa modificado (K), Probabilidad de concordancia al azar (Pc), Alfa de Cronbach; que ayudan a sustentar y dar mayor fiabilidad a los resultados obtenidos.

Esta investigación es de gran importancia para la UTPL ya que le ha permitido obtener una retroalimentación y poder establecer una relación comparativa con otras IES a nivel internacional como también a nivel nacional con las instituciones de categoría "A" como de categoría "B" del país.

Los objetivos de la presente investigación están cumplidos en su totalidad con un resultado satisfactorio y que permite a la UTPL seguir ofreciendo un servicio de calidad en la educación.

La metodología utilizada fue el Método Delphi, el cual es un método que cuenta con la participación de expertos en un cierto tema, a los cuales se realiza una encuesta o entrevista con la finalidad de llegar a un consenso sobre el tema, esta encuesta o entrevista se la puede realizar varias veces hasta que se llegue a un consenso, que es el objetivo del método. En este caso, se realizaron dos rondas de encuestas con los expertos, se contó con la participación de 12 expertos en el área de evaluación docente con una trayectoria mínima de 5 años de experiencia, dentro de los expertos seleccionados, se contó con la participación de expertos nacionales e internacionales y con gran distancia geográfica entre ellos lo cual permitió conocer diferentes puntos de vista y diferentes realidades dentro de este tema. Además de la aplicación de esta metodología, se decidió aplicar varios métodos estadísticos con la finalidad de confirmar y sustentar los resultados obtenidos. Uno de los problemas que se encontró al momento de realizar este estudio fue el tiempo, a pesar de que en la primera ronda se realizó la encuesta de forma personal, para la segunda ronda, se envió vía e-mail la encuesta por lo que las respuestas por parte de los participantes tardaron en llegar. Otro inconveniente que se encontró fue que no existían estudios anteriores por lo que no había una base en la cual guiarse y esto provocó tomar un poco más de tiempo para revisiones con la finalidad de evitar errores. Lo positivo de este estudio fue que se logró una red de contactos con expertos en el tema lo cual permitirá realizar estudios futuros con la participación de éstos expertos, además, ya se cuenta con un estudio previo lo que facilitará su aplicación el futuro.

CAPITULO 1
EVALUACIÓN DE PERSONAL

1.1. Concepto de evaluación de personal.

Para iniciar se presentará el concepto básico, de **evaluar** el cual se lo ha obtenido del Diccionario de la Real Lengua Española que dice que “Evaluar se refiere a indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto. Sirve para estimar los conocimientos, aptitudes y rendimientos y es usado en la educación.”

Entre otros conceptos un poco más enfocados a la administración se encuentra la definición de Chiavenato (2007), quien dice que “toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres como *evaluación de desempeño*, *evaluación de méritos*, *evaluación de los empleados*, *informes de avance*, *evaluación de la eficiencia del personal*”.

Evaluación de desempeño

Es el proceso que permite a las organizaciones medir el rendimiento laboral del trabajador de su organización. En la actualidad muchas de las organizaciones utilizan las evaluaciones para determinar incrementos salariales, bonificaciones, descubrir espacios en los que se necesite realizar capacitaciones al personal, etc.

Como menciona ¹Chiavenato (2007), las prácticas de evaluación de desempeño no son nuevas, en realidad, a partir de que una persona contrata a otra, su trabajo es evaluado en función de la relación costo-beneficio.

En la Edad Media, la Compañía de Jesús, fundada por San Ignacio de Loyola, utilizaba reportes sobre las actividades y sobre las capacidades que tenían los jesuitas para predicar.

Luego se hizo cada vez más importante saber las acciones del personal ya que así se podía controlar su trabajo sobre todo en organizaciones muy grandes en las que el dueño o jefe podía estar presente físicamente. Con el tiempo, las organizaciones se dieron cuenta de que las

¹ **Idalberto Chiavenato:** Profesor, autor de libros de Administración de Empresas y Recursos Humanos. Es graduado en Filosofía / Pedagogía, con especialización en Psicología Educacional por la USP, en Derecho por la Universidad Mackenzie y postgraduado en Administración de Empresas por la EAESP-FGV. Es maestro (MBA) y doctor (PHD) en Administración por la City University of Los Angeles, CA, EUA.

personas eran moldeables y podía exigírseles mucho con compensaciones económicas o salariales.

Así es como se llega a la conclusión de que la evaluación de personal es una apreciación de cómo cada persona se desempeña en el trabajo y de su potencial de crecimiento en el futuro. Toda evaluación es un proceso para motivar, incentivar o juzgar el valor, la excelencia y cualidades de una persona. Chiavenato (2007)

Es responsabilidad de todo directivo tratar de mejorar el potencial de sus colaboradores, es decir, de toda persona con mando que tiene la responsabilidad de lograr objetivos a través de otras personas, inevitablemente debe evaluar el rendimiento de sus colaboradores.

En este proceso, los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades. Las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen.

La evaluación de personal es, sobre todo:

La evaluación de personal tiene mucha relación con la evaluación de desempeño antes mencionada, pero para una correcta evaluación de desempeño se empieza desde una correcta descripción de los puestos de trabajo. Por otro lado, la evaluación de desempeño tiene grandes efectos sobre el rendimiento laboral, pues no solo es la base para decisiones de personal, remuneración, promoción, etc. sino que también afectan a la motivación de los empleados, que es pieza clave en su rendimiento y satisfacción. Martínez Guillén (2012).

Por lo tanto, la evaluación de personal tiene dos propósitos principales:

- *Gestión del personal* en la que se evalúa la actuación pasada y se busca mejorarla por medio de una gestión más efectiva de promociones, incentivos, incrementos salariales, etc.
- *Desarrollo de personal* que está orientada a la actuación futura y su propósito es mejorar la actuación identificando aspectos mejorables, aconsejando y tutelando el desarrollo. Martínez Guillén (2012).

Además, la evaluación de personal sirve como instrumento de ciertas herramientas para la alta dirección entre las que tenemos:

- **Un instrumento de dirección:** Debido a que permite mejorar la eficacia de la gestión orientando debidamente las actividades y conductas.
- **Un instrumento de información y comunicación:** Debido a que permite a los jefes conocer en mayor profundidad la capacidad de sus colaboradores y su potencial profesional y mejorar la comunicación tanto ascendente o descendente.
- **Un instrumento de motivación:** Porque permite conocer las demandas y necesidades de los colaboradores en materia de orientación profesional, formación y adecuación persona-puesto.
- **Un instrumento de desarrollo del personal:** Ya que además de detectar las fortalezas y debilidades de los colaboradores, induce al compromiso de mejora y, en consecuencia, el de su desarrollo profesional.

Los objetivos de una evaluación del personal son:

Como primera medida se busca medir el potencial humano y determinar su plena aplicación por parte del empleado. Además, se busca que se convierta en una herramienta indispensable en el área de recursos humanos para el buen funcionamiento de la organización. Salinas (2000)

Además, entre los objetivos de la evaluación de desempeño se pretende analizar los siguientes factores relacionados a la institución:

- | | |
|-------------|--------------|
| - Informar | - Satisfacer |
| - Reconocer | - Corregir |
| - Permitir | - Detectar |
| - Adecuar | - Descubrir |
| - Conocer | - Mejorar |

Ventajas de evaluación de desempeño:

Existen algunas ventajas al momento de realizar una evaluación de desempeño, ya que como se mencionó antes, estas ayudan mucho en el rendimiento del personal y mejora su productividad, así mismo, ellos buscan la retroalimentación por medio de las evaluaciones de desempeño. Cuando una evaluación de desempeño se ha realizado bien, es beneficiosa para el individuo, gerente, organización y comunidad, tiene un impacto en todo su entorno tanto interno como externo. Chiavenato (2007).

Entre las ventajas tenemos:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación.
- Decisiones de promoción, transferencias y separación.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional.
- Errores en el diseño del puesto.
- Influencia de factores externos.

Costos de la evaluación de desempeño

Las evaluaciones de desempeño pueden ser costosas debido al tiempo que se emplea más no por lo materiales. Algunos de los rubros son:

- Preparar modelos de evaluación
- Diseñar e imprimir los manuales y cuestionarios de evaluación
- Distribuir los cuestionarios
- Capacitar al personal que va a evaluar
- Dirigir las evaluaciones
- Dar un seguimiento a las evaluaciones
- Evaluar el resultado de las evaluaciones

Los aspectos más importantes que debe tener una evaluación de desempeño son:

- Evaluación de aptitudes básicas
- Evaluación de aptitudes estratégicas
- Evaluación de cumplimiento de objetivos
- Destacar los principales logros
- Mencionar los aspectos de mejora
- No olvidar los comentarios del evaluado
- Firmas del evaluador y del evaluado

En su libro Pimenta Da Gama & Martínez Ruiz (2014), y otros autores como Tanzil (2006); Beloff (2006) y Carlucci (2010) mencionan algunos aspectos, como:

- Sencillas y comprensibles para un público variado.
- Replicables y dirigidas a la comparación de diferentes periodos de tiempo, unidades de negocio o de decisiones alternativas.

- Sólidas y fiables.
- El coste-beneficio en término de recolección de datos utilizando datos ya recogidos o disponibles para otros fines.
- Útiles y relevantes para la toma de decisiones.
- Escalables para múltiples fronteras de análisis.
- Protectoras de información confidencial.
- Calidad de representación con relación a los aspectos conectados con el significado y el formato de los datos recogidos para construir un indicador de desempeño.

En la siguiente tabla se presenta unos pasos a seguir para realizar la evaluación.

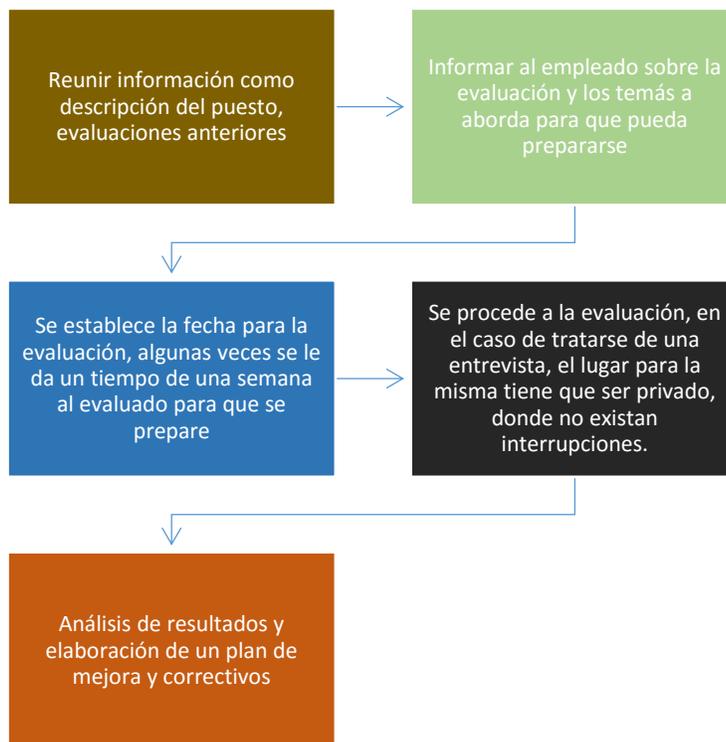


Figura 1: Pasos para realizar una evaluación
Elaborado por: El autor

Según lo indicado anteriormente, se puede concluir que los aspectos más importantes que deben estar presente en una evaluación son:

- 1) Diseñar la metodología y el formato de manera sencilla y comprensible para un público variado
- 2) Deben ser replicables y dirigidas a la comparación de diferentes periodos de tiempo, unidades de negocio o de decisiones alternativas.

- 3) Entre los elementos a considerar, se debe tener presente enfocar la evaluación a:
 - Evaluación de aptitudes básicas
 - Evaluación de aptitudes estratégicas
 - Evaluación de cumplimiento de objetivos
- 4) Para evaluar se debe destacar los principales logros
- 5) Mencionar los aspectos de mejora
- 6) Escalables para múltiples fronteras de análisis.
- 7) La evaluación debe ser objetiva y debe contar con las firmas del evaluador y del evaluado

1.2. Elementos de forma de una evaluación de personal.

Al hablar de los elementos de forma, nos referimos a su estructura, a cómo debe estar formada y elaborada una evaluación de desempeño.

Según el Ministerio de Educación del Gobierno de Chile en el *Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos* del Gobierno de Chile (2007), los elementos de forma son:

- **Preparación.-** Establecer quienes son los personajes que van a intervenir en la evaluación de desempeño y establecer los criterios a evaluar.
- **Elaboración y revisión.-** Elaboración del material con los criterios a evaluar y que éste a su vez pase por la opinión de varios expertos con el fin evitar errores no voluntarios.
- **Implementación y seguimiento.-** Implementar las evaluaciones al personal y darle un seguimiento a las mismas con el fin de que se cumpla con todos los parámetros establecidos. Esto debido a que la evaluación de desempeño toma tiempo y hay que estar atentos al proceso.
- **Evaluación y resultados.-** Esta etapa consiste en evaluar los resultados obtenidos de las evaluaciones de desempeño y mostrar los resultados de los mismos a los implicados en la evaluación de desempeño y a los superiores.

1.3. Modelos reconocidos de evaluación de personal.

Métodos tradicionales de Evaluación de Desempeño:

Al hablar de métodos tradicionales, nos referimos a los métodos más usados que debido a su gran aplicación son llamados como tradicionales. Varían de una organización a otra debido a que cada uno pone su toque de identidad, pero en el fondo son las mismas.

En el libro de Chiavenato (2007), se menciona algunos de estos métodos tradicionales:

- 1) **Método de evaluación de desempeño mediante escalas gráficas.**- Es el método más utilizado y también es el más sencillo. Mide el desempeño de las personas con factores ya establecidos en un cuestionario de doble entrada. Existen 3 alternativas: 1) *Escalas gráficas continuas*, 2) *Escalas gráficas semicontinuas*, 3) *Escalas gráficas discontinuas*.

Ejemplo:

Tabla 1. Cuestionario de doble entrada para evaluación de desempeño

Factores:	Optimo (=5)	Bueno (=4)	Regular (=3)	Apenas aceptable (=2)	Deficiente (=1)
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los estándares	A veces supera los estándares	Satisface los estándares	A veces por debajo de los estándares	Siempre esta por debajo de los estándares
Calidad (esmero en el trabajo)	Excepcional calidad en el trabajo	Calidad superior en el trabajo	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Pésima calidad en el trabajo
Conocimiento del trabajo (experiencia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce mas de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad de intuición	Buena capacidad de intuición	Capacidad satisfactoria de intuición	Poca capacidad de intuición	Ninguna capacidad de intuición
Creatividad (capacidad de innovar)	Siempre tiene ideas excelentes	Casi siempre tiene ideas excelentes	Algunas veces presenta ideas	Raras veces presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (capacidad de hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Fuente: Gestión del Talento Humano

- 2) **Método de elección forzosa.**- Fue elaborado durante la Segunda Guerra Mundial para las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, este sistema eliminaba el efecto de *halo*, la subjetividad, etc. dando buenos resultados. Posteriormente fue aplicado por organizaciones.

Ejemplo:

Tabla 2: Cuadro sobre el método de elección forzosa

	N°	+	-		N°	+	-
Solo hace lo que le ordenan	01			Tiene miedo de pedir ayuda	41		
Comportamiento irreprochable	02			Mantiene su archivo siempre ordenado	42		
Acepta críticas constructivas	03			Ya presenta disminución de producción	43		
No produce cuando está sometido a presión	04			Es dinámico	44		
Cortés con los demás	05			Interrumpe constantemente el trabajo	45		
Duda al tomar decisiones	06			No se deja influir	46		
Merece toda la confianza	07			Tiene buen potencial por desarrollar	47		
Tiene poca iniciativa	08			Nunca se muestra desagradable	48		
Se esmera en el servicio	33			Nunca hace buenas sugerencias	73		
No tiene formación adecuada	34			Es evidente que "le gusta lo que hace"	74		
Tiene buena apariencia personal	35			Tiene buena memoria	75		
En su trabajo siempre hay errores	36			Le gusta reclamar	76		
Se expresa con dificultad	37			Tiene criterio para tomar decisiones	77		
Conoce su trabajo	38			Regularmente debe llamársele la atención	78		
Es cuidadoso con las instalaciones de la empresa	39			Es rápido	79		
Espera siempre una recompensa	40			Por naturaleza es un poco hostil	80		

Fuente: Gestión del Talento Humano

- 3) **Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo o entrevista.**- Se trata de una entrevista realizada al empleado por un experto y ésta a su vez es presentada a su inmediato superior. Este método permite un diagnóstico del desempeño del empleado, ofrece la posibilidad de planear con el superior su desarrollo en el puesto y en la organización.

El superior se encarga de hacer la evaluación del desempeño junto con la ayuda el experto que hizo la entrevista. El experto realiza las entrevistas a los superiores en el siguiente orden: *Evaluación inicial, análisis complementario, planeación y seguimiento.*

- 4) **Método de evaluación de desempeño mediante incidentes críticos.**- Se basa en que el ser humano tiene características extremas en su comportamiento, lo que pueden dar

resultados positivos o negativos. Se enfoca más en las que son extremadamente positivas o negativas.

- 5) **Método de comparación de pares.**- Compara a los empleados de dos en dos. Es un proceso simple y poco eficiente y es recomendable aplicarlo cuando no se cumplen las condiciones para los métodos más completos.
- 6) **Método de frases descriptivas.**- Este método difiere del de *elección forzosa* en que el evaluador señala las frases que caracterizan el desempeño del empleado (con signo “+” o “S”) y en aquellas que muestra el desempeño contrario (con signo “-” ó “N”).

Para concluir, en este primer capítulo se ha realizado un acercamiento general a la importancia de que las instituciones públicas o privadas hagan uso de una práctica constante de un modelo de evaluación del personal. Existen diferentes métodos a utilizar, estos dependerán de los intereses de cada institución. Finalmente, para el diseño de la evaluación se debe tener presente las metas y objetivos de la institución y en base a estos se diseñará una evaluación del personal coherente a las funciones que cumplen en virtud del desarrollo de estas metas y objetivos.

CAPITULO 2

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LAS INSITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

2.1. Contexto Latinoamericano y europeo: Sistemas más reconocidos de evaluación docente.

La Asociación Europea para el Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (ENQA) estableció que “las instituciones deben disponer de medios para garantizar que el profesorado está cualificado y sea competente para ese trabajo”. Muños, Nieto, Méndez & Morillejo (2011). En el ámbito de la docencia, la ENQA menciona una serie de criterios fundamentales como “Las Universidades son las responsables fundamentales de la calidad en sus ofertas y de la garantía de su calidad”. Dicho esto, queda claro que en Europa todos los países deben orientar su trabajo enfocado a mejorar la calidad de su educación superior.

La UNESCO, en el estudio, “Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente – Una panorámica de América y Europa, (2006) menciona que Finlandia, se ha convertido en símbolo de la calidad de la educación. En la mayoría de países, en la evaluación del desempeño docente existen conflictos debido a que se enfrentan varios intereses de diferentes frentes, ya sean políticos, sindicales, etc., mientras que en Finlandia esto no está ni en debate, en este país, el sistema educativo se basa en la confianza sobre el docente y su profesionalidad, así como el buen hacer de los centros educativos. De esta forma, se da un gran reconocimiento social a la profesión de docente.

Investigando en el Ranking Forbes, (2014) de mejores universidades europeas, se encontró que algunos de los países con mejor sistema de educación superior son España, Inglaterra, Alemania, Suiza, entre otros.

2.2. Análisis comparativo de los sistemas de evaluación utilizados en algunos países europeos:

2.2.1 España:

Aquí funciona la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), es una fundación estatal que tiene por objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones.

Uno de los apartados de ANECA se llama *Docentia* el cual es un Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario; que apoya a las universidades en el diseño de mecanismos propios para gestionar la actividad docente. A su vez, ANECA toma en cuenta las recomendaciones para la Garantía de Calidad en las instituciones de Educación

Superior elaboradas por la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) en su documento Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior. Asimismo, en el diseño del programa se han tenido en cuenta los estándares establecidos por organizaciones internacionalmente reconocidas en materia de evaluación del personal, como The Personnel Evaluation Standards, elaborados por el The Joint Commite of Standards for Educational Evaluation.

En dicho apartado se entiende a la evaluación docente como una “*valoración sistemática de la actuación del profesorado considerando su rol profesional y su contribución para conseguir los objetivos del título*”.

Los modelos de evaluación docente diseñados por las instituciones deben estar enfocados entorno, a las tres grandes dimensiones que son: Dimensión estratégica, dimensión metodológica y dimensión de resultados, revisión y mejora.

Dentro de estas tres dimensiones, los modelos se deben ajustar a las especificaciones de las mismas:

Tabla 3: Dimensiones del Modelo

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE
<p>Fundamentación y objetivos de la evaluación docente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finalidades y consecuencias de la evaluación docente - Ámbito de aplicación de la evaluación docente - Voluntariedad/Obligatoriedad de la evaluación docente - Periodicidad de la evaluación docente - Difusión del proceso de evaluación de la actividad docente - Agentes implicados en el procedimiento de evaluación
DIMENSIÓN METODOLÓGICA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE
<p>Dimensiones, criterios y fuentes para la recogida de información</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo de la evaluación - Criterios de la evaluación - Fuentes y procedimientos de recogida de la información - Especificaciones respecto al modelo DOCENTIA <p>Procedimiento de la universidad para realizar la evaluación de la actividad docente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comités de Evaluación - Protocolo de evaluación - Informe de evaluación - Presentación de alegaciones por parte del evaluado
DIMENSIÓN RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE
<p>Procedimiento de la universidad para la toma de decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento para la toma de decisiones derivadas de la evaluación docente

- Procedimiento para el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente

Difusión de los resultados de la evaluación docente

- Procedimiento para la difusión de los resultados de la evaluación docente

Revisión y mejora del proceso de evaluación de la actividad docente

- Sistemática para la revisión y mejora del proceso de evaluación de la actividad docente

Fuente: ANECA, (2015)

Este modelo también cuenta con las siguientes fases:

- 1.- Formalización de la participación en el programa
- 2.- Diseño
- 3.- Verificación
- 4.- Implantación y seguimiento
- 5.- Certificación
- 6.- Renovación de la certificación

Teniendo en cuenta las dimensiones a evaluar, podría abordarse la recogida de información a partir de tres fuentes:

Tabla 4: Dimensiones, fuentes y procedimientos de evaluación

DIMENSIONES A EVALUAR	FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN		
	Profesor	Responsables académicos	Estudiantes
Planificación	Auto-informe	Informe	Encuesta
Desarrollo			
Resultados			

Fuente: ANECA, (2015)

2.2.2 Inglaterra:

En cambio, en Reino Unido, según Montenegro Aldana, (2007), en Reino Unido y especialmente Inglaterra tiene uno de los mejores modelos de evaluación de desempeño y uno de los menos costosos. Evalúan a los docentes anualmente a través de la Oficina para Estándares en Educación (OfSTED) y a las instituciones educativas, se basa en algunos elementos principales como lo son:

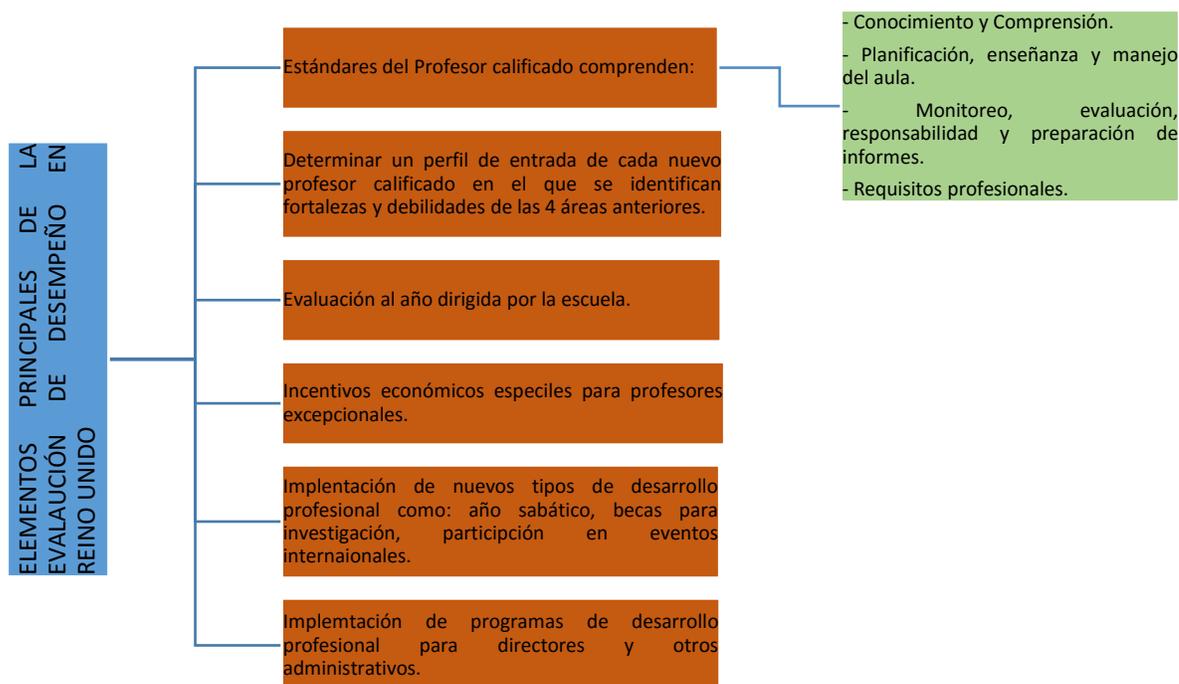


Figura 2: Elementos principales de la Evaluación de Desempeño en Reino Unido
Fuente: Montenegro Aldana (2007)

Este modelo tiene como base un seguimiento constante del docente a lo largo de su vida profesional con el fin de acompañarlo y ayudarlo a que mejore cada día, está muy ligado al desarrollo profesional.

2.2.3 Alemania:

En Alemania, los estudios universitarios conforman el sector terciario del sistema de educación superior. Este sistema consta con 3 tipos de instituciones de educación superior:

- **Fachhochschule (FH):** Son universidades de ciencias aplicadas, esto significa que su pensum tiene una duración de 3 años, tienen una estrecha relación con empresas por lo que es más fácil para un estudiante luego de haber terminado sus estudios, entrar en la vida profesional. Aproximadamente el 30% de los universitarios se encuentran en las FH.
- **Universidades de Artes:** Aproximadamente un 2% de los estudiantes se encuentran realizando sus estudios en estas Universidades.
- **Universidades Tradicionales:** En estas Universidades se concentra la gran mayoría de estudiantes universitarios, aproximadamente el 68% de los estudiantes. Están consagradas a la ciencia pura y abarcan una gran cantidad de disciplinas.

En las evaluaciones a los docentes, participan activamente los docentes anualmente, y cada institución está a cargo de realizar la evaluación.

2.3. Contexto Latinoamericano

En el contexto latinoamericano, destacan universidades de países como Chile, Brasil, Colombia, México, según QS Worldwide university rankings & eventos (2014) y según la revista Forbes.mx (2015). Destacan por ser los países que cuentan con las mejores universidades de Latinoamérica, aunque esto también depende del área a la que se dediquen. Por ejemplo, en Argentina para temas de Gastronomía; según MBA Ranking 2011 en Chile, Costa Rica y Brasil en temas de Administración de Empresas cuentan con algunas de las mejores universidades, mientras que en Honduras destaca la Escuela Agrícola Panamericana “El Zamorano” que es la que más destaca en temas agrícolas.

2.3.1 Chile:

La evaluación docente en Chile parte de los años 90 y luego de algunos diálogos para sentar las bases, criterios, y demás aspectos de la evaluación se procede a la puesta en marcha del proyecto. La evaluación docente no solo abarca las instituciones de educación superior sino a todos los niveles como primaria, secundaria y educación superior. Este modelo nuevo, que cambió hasta sistema de calificaciones, está vigente desde el 24 de Junio del 2003.

El sistema de evaluación contiene:

- **Estándares de desempeño:** Consiste en que articula la evaluación del desempeño con la defensa de la profesión docente. Esto implica el derecho de reclamar del Estado y la sociedad para que el docente y las instituciones desempeñen sus funciones con calidad.
- **Estructura de la carrera docente:** Aquí se considera un sistema de progresión con dos posibilidades; ascenso tradicional que se basa en la antigüedad y una posibilidad abierta para quienes deseen demostrar niveles más altos de calidad.
- **Proceso de evaluación:** Se propone un organismo responsable del mismo y procedimientos bien definidos. Para su administración se sugiere una entidad pequeña integrada por Director Ejecutivo y un Consejo elegidos democráticamente.

El modelo de evaluación contempla los siguientes pasos:

- 1) Determinación de estándares
- 2) Selección de evaluadores
- 3) Preparación de la tarea

- 4) Aplicación de instrumentos
- 5) Procesamiento de resultados

2.3.2 México:

En la Ley General de Educación – Capítulo II - Sección 4.- De la valuación del sistema educativo nacional; en su Artículo 29 dice: “Corresponde a la Secretaría de evaluación del sistema educativo”, además dice: “Dicha evaluación, y la de las autoridades educativas locales, serán sistemáticas y permanentes. Sus resultados serán tomados como base para que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, adopten las medidas procedentes.”

En el Artículo 30 dice: “Las instituciones educativas establecidas por el Estado, por sus organismos descentralizados y por los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, otorgarán a las autoridades educativas todas las facilidades y colaboración para la evaluación a que esta sección se refiere.”

Métodos e instrumentos de evaluación de desempeño

- 1) Informe emitido por el director o el supervisor, del cumplimiento de responsabilidades profesionales del docente.
- 2) Expediente de 4 evidencias de enseñanzas: Muestra de trabajos (de los alumnos de alto y bajo desempeño) que evidencien el logro o no logro de los propósitos de aprendizaje.
- 3) Resolución de casos donde se evidencie la capacidad del maestro para afrontar y resolver con éxito diversas situaciones de la práctica profesional.
- 4) Elaboración de una planeación didáctica argumentada
- 5) Evaluación complementaria, solo para docentes de segunda lengua para conocer el nivel de dominio del idioma.

Como un análisis general, podemos decir que existe una gran diferencia entre los modelos de evaluación del docente en Europa y los modelos de Latinoamérica. En Europa, a pesar de que la propuesta de EEES es a partir de mitad de la primera década del siglo 21, tienen muchos más avances significativos que los vistos aquí en Latinoamérica, esto puede deberse a que cada país no trabaja como uno solo, sino que todos trabajan en conjunto para lograr un objetivo y luego ya cada metodología de aplicación se la hace interna, pero las bases son para todos las mismas. Es por esto, que según la UNESCO en el ranking de países con más estudiantes extranjeros del 2015 destacan Inglaterra, Francia y Alemania con el índice más alto de estudiantes extranjeros debido a la alta calidad en su educación. España, Suiza, Italia, Países Bajos, Finlandia y Rusia tienen también uno de los mejores sistemas educativos.

Mientras que, en Latinoamérica, han existido varios intentos y propuestas de integración en varias cumbres presidenciales para elaborar y diseñar una propuesta de integración y mejora en la calidad de educación superior, pero hasta la fecha no existen resultados. Cada país trabaja individualmente, de acuerdo a sus propias políticas y reglas. Los pocos países que sobresalen, han identificado primero sus propias falencias y también han sabido realizar un gran trabajo en equipo al interior, entre sindicatos, instituciones privadas, instituciones públicas y el Estado, para así crear uno de los mejores modelos como lo es el de Chile, México, etc.

2.4. Contexto Nacional: Evaluación docente.

Dentro del contexto nacional, la evaluación docente está tomando un rol protagónico debido a las nuevas reformas a Ley de Educación por parte del Estado.

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

Es así, que existen varios reglamentos en los que se habla de la educación superior y se han creado departamentos y consejos dentro del Ministerio de Educación del Ecuador dedicados exclusivamente a esto como lo es el Consejo de Evaluación, Acreditación, y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y el Consejo de Educación Superior (CES).

Dentro de todo, tenemos la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) que según el Registro Oficial Suplemento 526 de 02-sep-2011 del Reglamento General de la LOES dice: “define los principios, garantiza el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna”. Esto se comprende como una búsqueda continua de elevar la calidad en la educación superior del país y no en una simple mejora realizada hasta ahora. Es un llamado a la búsqueda de la mejora continua, en todos sus ámbitos.

2.4.1. LOES en relación a la evaluación del docente universitario

En el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior se emiten varios artículos muy interesantes refiriéndose a evaluación de las universidades, categorización de las mismas y

algunos requisitos para poder otorgar ciertos títulos, pero solo citaremos aquellos más relevantes, el resto se lo puede ver en los anexos.

Tabla 5: Artículos de la LOES

TITULO I	CAPITULO III: DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Art. 9.- De la evaluación de la calidad.	CAPITULO V: DE LA TIPOLOGÍA Art. 14.- De la tipología de instituciones de educación superior.	CAPITULO VI: DE LA AUTODERMINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DEL PENSAMIENTO Y CONOCIMIENTO Art. 28.- Formación y capacitación de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.
TITULO IV: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	CAPITULO II: DE LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Art. 85.- Sistema de Evaluación Estudiantil.		
TITULO V: CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	CAPITULO I: DEL PRINCIPIO DE CALIDAD Art. 94.- Evaluación de la calidad.	CAPITULO II: NORMAS PARA LA GARANTÍA DE LA CALIDAD Art. 98.- Planificación y ejecución de la autoevaluación. Art. 99.- La autoevaluación. Art. 100.- La Evaluación Externa.	
TITULO VIII: AUTODETERMINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DEL PENSAMIENTO Y CONOCIMIENTO	CAPITULO II: PERSONAL ACADÉMICO Art. 147.- Persona académico de las universidades y escuelas politécnicas. Art. 151.- Evaluación periódica integral. Art. 155.- Evaluación de desempeño académico.		

Fuente: LOES

2.4.2. Reglamento del Régimen Académico

El Reglamento de Régimen Académico, expedido con la última reforma mediante Resolución RPC-SO-4S-No.S3S-Z014, adoptada por el Pleno del Consejo de Educación Superior en su Cuadragésima Quinto Sesión Ordinaria, desarrollada el 17 de diciembre de 2014, menciona que el objetivo del Reglamento de Régimen Académico es “regular y orientar el quehacer académico de las instituciones de educación superior (IES) en sus diversos niveles de formación, incluyendo sus modalidades de aprendizaje o estudio y su organización en el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior.”

En este reglamento, se menciona sobre los niveles de formación de educación superior, sobre el periodo académico, número de asignaturas que debe tener cada carrera y las horas de estudio, también en qué momentos se puede anular una matrícula o una asignatura tipos de estudios que

pueden existir, da las directrices para las instituciones de educación superior referente a la metodología de estudio, su estructura, organización, reglamentación, etc. pero no se encuentra nada referente a la evaluación docente en sí.

2.4.3. Reglamento de Carrera y Escalafón Docente

El objetivo del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior es “establecer las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal académico de las instituciones de educación superior, regulando su selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y jubilación.”

A continuación, se presentan algunos artículos en los que se habla sobre la clasificación de docentes, actividad docente, evaluación, etc. Solo se mencionarán los artículos más relevantes a estos temas, el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente completo se encuentra en anexos.

Tabla 6: Artículos del Reglamento y Carrera y Escalafón Docente

<p>TITULO I: NORMAS GENERALES</p>	<p>CAPITULO II: TIPOS DE PERSONAL ACADÉMICO DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS, SUS ACTIVIDADES Y DEDICACIÓN.</p> <p>Art. 7.- Tipos de personal académico</p> <p>Art. 8.- Actividad del personal académico</p>
<p>TITULO IV: EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO</p>	<p>CAPITULO I: DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO</p> <p>Art. 73.- Ámbito y objeto de la evaluación</p> <p>Art. 74.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño</p> <p>Art. 76.- Componentes y ponderación</p>

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón Docente

Una vez analizados todos estos artículos, se establece que la evaluación docente, si bien es cierto, está reglamentada por el CEEACES, CES, LOES, Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente; sin embargo, no existen hasta la fecha un modelo único de evaluación del docente, los métodos quedan a criterio de la institución de educación superior.

Con lo antes mencionado, en el siguiente capítulo se realizará un análisis de diferentes sistemas de evaluación al docente que se están aplicando en varias instituciones de educación superior del país.

CAPITULO 3

SISTEMAS DE EVALUACIÓN A NIVEL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR CATEGORIA “A y B”

Durante el presente capítulo se realizará un análisis comparativo de los sistemas de evaluación aplicados en algunas universidades de categoría “A” y “B” del Ecuador según el CEAACES en el año 2013, se ha creído conveniente escoger universidades de ambas categorías debido a la retroalimentación que se podía obtener y a la información en cuanto a experiencia, metodología, errores que otras pudieron obtener y evitar cometerlos.

Se trabajó con:

- Escuela Superior Politécnica del Litoral
- Universidad Tecnológica Equinoccial
- Universidad Politécnica Salesiana
- Universidad Técnica Particular de Loja

El estudio se centra en los criterios en la actividad de docencia, los mismos que están normados por el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente.

3.1 Modelos de las universidades categoría “A” y “B”

Se ha hecho una investigación bibliográfica sobre los modelos de las IES y Escuelas Politécnicas (EP). Debido a que esta es información confidencial de la institución, solo se ha podido obtener datos públicos que son de libre acceso.

3.1.1. Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)

La Escuela Superior Politécnica del Litoral cambio su sistema tradicional de evaluación al docente por un sistema actualizado llamado CENACAD (Censo Académico en línea) con el objetivo de obtener reportes evaluativos en menor tiempo, mejorando el análisis estadístico de los mismo y reduciendo los errores por parte del estudiante o el profesor. En el 2004 se llevó a cabo la “Prueba Piloto” y desde el 2005 se lo aplica como su único sistema.

Acerca del cuestionario:

Actualmente el CISE aplica dos tipos de formularios:

- **Cuestionario de Materias Teóricas.**- Este cuestionario consta de 7 secciones:

Tabla 7: Cuestionario de Materias Teóricas

Autoevaluación del Estudiante	Organización del Curso	Desarrollo del Aprendizaje	Relación Profesor-Estudiante	Evaluación	Cumplimiento del Profesor	Desempeño del Profesor
-------------------------------	------------------------	----------------------------	------------------------------	------------	---------------------------	------------------------

Fuente: ESPOL

Realizado por: Autor

- **Cuestionario de Materias Prácticas.-** Este cuestionario consta de 4 secciones:

Tabla 8: Cuestionario de Materias Prácticas

Organización y Desarrollo de la Práctica	Relación Profesor- Estudiante	Evaluación	Cumplimiento del Profesor
--	-------------------------------	------------	---------------------------

Fuente: ESPOL

Realizado por: Autor

Tipos de evaluación que se aplica:

La ESPOL, en su Reglamento Interno de Carrera y Escalafón Docente en su art. 64 indica que ellos realizan los 4 tipos de evaluación que Reglamento de Carrera y Escalafón Docente y el CEAACES con la Heteroevaluación, Autoevaluación, Coevaluación Pares y Coevaluación Directivos y en 4 componentes como lo son la Docencia, Investigación, Gestión y, Vinculación.

Ponderación:

Tabla 9: Ponderación de componentes

COMPONENTES	EVALUACIÓN				TOTAL
	AUTO EVALUACIÓN	COEV PARES	COEV DIRECTIVOS	HETERO EVALUACIÓN	
DOCENCIA	20%	20%	30%	30%	100%
INVESTIGACIÓN	20%	40%	40%	-	100%
GESTIÓN	20%	25%	40%	15%	100%
VINCULACIÓN	20%	45%	35%	-	100%

Fuente: ESPOL

Realizado por: Autor

Actores de la evaluación:

Los actores de la evaluación integral del desempeño en el art. 65 del mismo reglamento antes mencionado de la ESPOL son:

Cuadro 10: Actores de la evaluación docente

Evaluación	Actor
Autoevaluación	Miembros del personal académico
Heteroevaluación	Estudiantes
Coevaluación en Docencia e Investigación	1. Una Comisión de Evaluación conformada por 3 profesores con el máximo nivel escalafonario designados por el Vicerrectorado Académico. 2. Autoridades académicas encargadas de la evaluación.
Coevaluación en Dirección o Gestión Académica	Una Comisión de Evaluación conformada por 3 profesores con el máximo nivel escalafonario designados por el Rector.

Fuente: ESPOL

Realizado por: Autor

Interpretación de resultados:

El instrumento consta de 4 dimensiones:

- **Dominio científico (4 ítems).**- Se refiere a conocimientos del profesor, dominio del campo de acción académica.
- **Gestión en clase (8 ítems).**- Comprende habilidades y destrezas que tiene el profesor para su desempeño en el aula.
- **Evaluación de aprendizaje (4 ítems).**- Esta dimensión comprende el desarrollo de actividades, trabajos, lecciones como complementos del aprendizaje, el seguimiento y evaluación periódica del aprendizaje, trabajo investigativo.
- **Ambiente favorable al aprendizaje (4 ítems).**- Se refiere a la percepción que tienen los estudiantes respecto a actitudes del profesor como responder adecuadamente preguntas, dar apertura intelectual, fomentar el trabajo, etc.

Modelo de encuesta: El modelo de la encuesta se encuentra en el Anexo Nro. 1

3.1.2. Universidad Tecnológica Equinoccial

En la Universidad Tecnológica Equinoccial, las evaluaciones se las realiza al final de cada semestre y las realizan mediante encuestas en línea a los estudiantes y todas las partes involucradas.

Acerca del cuestionario:

Tabla 11: Ítems que se evalúan

Autoevaluación	Heteroevaluación	Coevaluación Pares	Coevaluación Directivos
- Actitud personal - Gestión y desarrollo curricular	- Actitud personal - Ambiente de aprendizaje - Gestión y desarrollo curricular - Normativa	- Actitud personal - Ambiente de aprendizaje - Gestión y desarrollo curricular - Normativa	- Actitud personal - Gestión y desarrollo curricular - Observaciones

Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial

Elaborado por: Autor

Cada cuestionario evalúa los ítems que corresponden a dicha evaluación y cada cuestionario es diferente. Hay que recalcar que la universidad tiene como principales ítems la Actitud del personal y la Gestión y desarrollo curricular ya que estos se encuentran en todos los cuestionarios.

Tipos de evaluación que se aplica:

La Universidad Tecnológica Equinoccial aplica los 4 tipos de evaluación que el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente y el CEAACES indica como lo son la Heteroevaluación, Autoevaluación, Coevaluación Pares y Coevaluación Directivos.

Los actores del proceso de evaluación son:

Tabla 12: Actores de la evaluación docente

Evaluación	Actor
Autoevaluación	Miembros del personal académico
Heteroevaluación	Estudiantes
Coevaluación en Docencia e Investigación	Autoridades académicas encargadas de la evaluación.
Coevaluación en Dirección o Gestión Académica	Autoridad académica

Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial

Realizado por: Autor

Interpretación de resultados:

La Universidad Tecnológica Equinoccial se basa en un Modelo genérico de evaluación del entorno de aprendizaje de carreras presenciales y semipresenciales de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador emitido por la Comisión de Evaluación y Acreditación de Carreras del CEAACES para la escala del indicador y su forma de cálculo e interpretación de resultados.

Modelo de encuesta: El modelo de evaluación se encuentra en el Anexo Nro. 2

3.1.3. Universidad Politécnica Salesiana

La Universidad Politécnica Salesiana realiza una evaluación semestral periódica a su personal académico, el cual se encuentra dividido en dos tipos:

- Profesores
- Investigadores

La instancia encargada de realizar dicha evaluación es la Unidad de Planeación, Evaluación y Acreditación de la Universidad Politécnica Salesiana.

Acerca del cuestionario:

Su evaluación al docente consta de tres cuestionarios diferentes, uno para la heteroevaluación, otro cuestionario para la autoevaluación y otro cuestionario para las coevaluaciones. Estos tres cuestionarios tienen el siguiente formato:

Tabla 13: Ítems que se evalúan

Autoevaluación	Heteroevaluación	Coevaluación Pares	Coevaluación Directivos
- Científico – Técnicas - Metodológica - Compromiso institucional y social	- Científico – Técnicas - Metodológicas - Compromiso institucional y social	- Científico – Técnicas - Metodológicas - Compromiso institucional y social	- Científico – Técnicas - Metodológicas - Compromiso institucional y social

Fuente: Universidad Politécnica Salesiana

Elaborado por: Autor

El cuestionario para la heteroevaluación consta de 19 ítems en los que cada estudiante debe calificar al docente, los ítems están relacionados con el desempeño del docente.

Tipos de evaluación que se aplica:

La Universidad Politécnica Salesiana aplica los 4 tipos de evaluación que el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente y el CEAACES indica como lo son la Heteroevaluación, Autoevaluación, Coevaluación Pares y Coevaluación Directivos.

Los actores de la evaluación docente son:

Tabla 14: Actores de la evaluación docente

Evaluación	Actor
Autoevaluación	Miembros del personal académico
Heteroevaluación	Estudiantes
Coevaluación en Docencia e Investigación	Profesores o Investigadores pares
Coevaluación en Dirección o Gestión Académica	Directivos de la universidad

Fuente: Universidad Politécnica Salesiana

Realizado por: Autor

Al igual que las otras universidades, los actores son los mismos en esta universidad.

3.1.4. Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Técnica Particular de Loja, tema específico de nuestro estudio, realiza su evaluación al docente al final de cada ciclo académico. Se realiza la encuesta en línea, siendo requisito para que el estudiante pueda ingresar a la plataforma virtual de la universidad.

Acerca del cuestionario:

Tabla 15: Ítems que se evalúan

Autoevaluación	Heteroevaluación	Coevaluación Pares	Coevaluación Directivos
- Formación académica	- Formación académica	- Formación académica	- Formación académica
- Experiencia docente y profesional			
- Acción y desempeño docente			
- Implicación institucional	- Implicación institucional	- Implicación institucional	- Implicación institucional

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja

Elaborado por: Autor

A su vez, cada bloque temático se divide en varios criterios:

Tabla 16: Criterios

Formación Académica	Conocimientos generales del personal académico
	Conocimientos específicos del personal académico
Experiencia docente	Experiencia docente del personal académico
Acción y desempeño docente	Elaboración de material didáctico
	Presentación oportuna y calidad del Syllabus
	Capacidad comunicativa
	Creación de ambientes de aprendizaje
	Valoración de la eficacia del aprendizaje
	Metodología de evaluación usada por el personal académico
	Labor tutorial
	Utilización de TIC's en las actividades de docencia
Acción y desempeño docente (PRACTICUM)	Participación en proyectos de innovación docente
	Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales.
	Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título

	Generación y participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa en relación al perfil de egreso de la titulación
Implicación institucional	Compromiso e implicación con el desarrollo de las actividades institucionales

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja
Elaborado por: Autor

Además de existe criterios adicionales que se aplican en las encuestas para los docentes que tienen asignada la materia de Practicum.

Tipos de evaluación que se aplica:

La Universidad Técnica Particular de Loja aplica los 4 tipos de evaluación que el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente y el CEAACES indica como lo son la Heteroevaluación, Autoevaluación, Coevaluación Pares y Coevaluación Directivos.

Ponderación:

Tabla 17: Ponderación de componentes

COMPONENTES	AUTO EVALUACIÓN	COEV - PARES	COEV DIRECTIVOS -	HETERO EVALUACIÓN	TOTAL
DOCENCIA	20%	25%	25%	30%	100%

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja
Realizado por: Autor

Actores de la evaluación:

Tabla 18: Actores de la evaluación docente

Evaluación	Actor
Autoevaluación	Miembros del personal académico
Heteroevaluación	Estudiantes
Coevaluación en Docencia e Investigación	Personal académico par
Coevaluación en Dirección o Gestión Académica	Directivos de la universidad

Fuente: Universidad Politécnica Salesiana
Realizado por: Autor

Al igual que las otras universidades, los actores son los mismos en la universidad.

Interpretación de resultados:

Para la interpretación de los resultados, la escala de medición de la encuesta es una escala Likert de 5 opciones de respuesta:

Tabla 19: Escala y cuantificación

Escala	Significado	Cuantificación
0	No procede	Nulo
1	Totalmente en desacuerdo	0%
2	En desacuerdo	25%
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50%
4	De acuerdo	75%
5	Totalmente de acuerdo	100%

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja

Elaborado por: Autor

Para identificar la valoración de cada ítem, se considera la media aritmética ponderada.

Podemos darnos cuenta que el modelo de evaluación de la UTPL guarda mucha relación con el sistema de evaluación que se lleva a cabo en el Proyecto Docencia de ANECA, salvo que cambian alguna terminología. Por ejemplo, los actores son los mismos, al tratarse de un tipo de evaluación de 360 grados, deben tomarse en cuenta a todo el entorno de los docentes, estudiantes, colegas, superiores, y al docente mismo que se va a evaluar. Esto se debe a que, en su mayoría, existen muchos factores que pueden intervenir en el desempeño de la docencia y hay que tratar de tomar en cuenta a la mayor cantidad de estos factores.

3.2 Reglamento de Carrera y Escalafón Docente

El Reglamento de Carrera y Escalafón Docente tiene por objetivo establecer las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal académico de las IES, por lo que en el Art. 7 se habla sobre las actividades que se deben de cumplir en la actividad de docencia dentro de las IES.

3.3 Análisis comparativo según los bloques temáticos del Reglamento de Carrera y Escalafón Docente con las universidades categoría “A” y “B”.

Para realizar el análisis comparativo entre los modelos de evaluación implementados en varias universidades y lo señalado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente Investigador de Educación Superior, se señala a continuación algunos Artículos relacionados a la evaluación:

Reglamento de Carrera y Escalafón Docente (codificado) marzo 2016

Art. 7.- Actividades de docencia.- La docencia en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual, en áreas como salud (formación en hospitales), derecho (litigación guiada), ciencias agropecuarias (formación en el escenario de aprendizaje), entre otras;
6. Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías pre profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y clasificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutorías de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación;
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza;
14. Participación como profesores que impartirán los recursos de nivelación del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA); y
15. Orientación, capacitación y acompañamiento al personal académico del SNNA.

En el siguiente cuadro se realiza un análisis comparativo de las actividades que exige el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente y de las temáticas que deben tener las IES y EP para la evaluación docente.

Tabla 20: Análisis comparativo

Bloques Temáticos / IES y EP	ESPOL	UTE	UPS	UTPL
Formación académica	✓		✓	✓
Experiencia docente y profesional	✓	✓		✓
Acción y desempeño docente	✓	✓	✓	✓
Implicación institucional			✓	✓
Evaluación 360⁰	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 1)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 2)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 3)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 4)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 5)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 6)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 7)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 8)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 9)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 10)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 11)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 12)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 13)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 14)	✓	✓	✓	✓
Art. 7.- 15)	✓	✓	✓	✓

Fuente: Reglamento de Carrera y Escalafón Docente

Elaborado por: El autor

Se puede observar que en lo que se refiere a evaluar la formación académica que el docente tiene, la UTE es la única universidad de las analizadas que no lo hace mientras que la ESPOL, UPS y UTPL si toman en cuenta este apartado. Así mismo, en la temática de experiencia docente y profesional, la UPS es la única que no valora. La implicación institucional, la ESPOL y la UTE no toman en cuenta esta temática en sus evaluaciones.

En la temática de acción y desempeño docente las 4 IES analizadas toman en cuenta este apartado, así como también lo hacen con cada uno de los literales del art. 7 del Reglamento de Carrera y Escalafón Docente.

3.4 Análisis comparativo del contenido de los cuestionarios para la evaluación tomando como base el cuestionario de la UTPL

El análisis consiste en una comparativa sobre los contenidos en las encuestas de evaluación docente entre las IES analizadas, tomando como base los ítems que aplica la UTPL en su evaluación al docente. El objetivo de esta comparativa es conocer si se está tomando en cuenta todas las temáticas y a todos los participantes dentro del proceso de evaluación.

Tabla 21: Análisis comparativo en base a la UTPL

	UTPL	ESPOL	UTE
Ítems que evalúan conocimientos generales del personal académico	✓	✓	
Ítems que evalúan conocimientos específicos del personal académico	✓	✓	
Ítems que evalúan la experiencia docente del personal académico	✓	✓	✓
Ítems que evalúan la elaboración del material didáctico	✓	✓	
Ítems que evalúan la presentación oportuna y calidad del plan docente	✓		✓
Ítems que evalúan la capacidad comunicativa	✓	✓	✓
Ítems que evalúan la creación de ambientes de aprendizaje	✓	✓	✓
Ítems que evalúan la valoración de la eficacia del aprendizaje	✓		
Ítems que evalúan la metodología usada por el personal académico	✓	✓	✓
Ítems que evalúan la labor tutorial	✓		
Ítems que evalúan la utilización de TIC's en las actividades de docencia	✓		✓
Ítems que evalúan la participación en proyectos de innovación docente	✓		
Ítems que evalúan el compromiso e implicación con el desarrollo de las actividades institucionales	✓		

Fuente: Instructivo dimensión docencia UTPL

Elaborado por: El autor

Tomando como base el cuestionario de la UTPL para la evaluación docente el cual se divide en los ítems descritos en el cuadro, se puede apreciar que tanto la ESPOL y la UTE no toman en cuenta ítems como: labor tutorial, participación en proyectos de innovación docente y compromiso e implicación con el desarrollo de las actividades institucionales.

La ESPOL, es la universidad que más se asemeja al modelo de cuestionario de la UTPL con la excepción de ítems antes mencionados y de los ítems de: presentación oportuna y de calidad del plan docente y el ítem de utilización de TIC`s en la actividad de docencia.

La UTE, al contrario, no toman en cuenta más aspectos además de los mencionados antes como lo son: conocimientos generales y específicos del personal académico, elaboración del material didáctico.

CAPITULO 4

VALIDACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UTPL POR MEDIO DEL MÉTODO DELPHI

4.1 Método Delphi

Este método lo que busca es obtener la mayor cantidad de información que permita realizar cálculos más precisos y pronósticos más exactos de una información pobre. Se cree que fue creado en los años 50 por un Centro de Investigación estadounidense en el que se buscaba pronosticar eventos en caso de una catástrofe nuclear. C. Almenara, & I. Moro, (2014); Astigarraga (2003); Vélez Pareja (2003).

El Método Delphi consiste en la selección de un grupo de expertos en un tema específico y aplicar una serie de preguntas sobre un tema en particular, por lo general, estas preguntas se las aplica en forma de encuesta por lo que la predicción con este método consiste en el criterio intuitivo de los expertos.

Los principios básicos del método Delphi son los siguientes:

- **Es un proceso iterativo.-** Es un proceso de rondas sucesivas para llegar a un criterio final.
- **Es un proceso de retroalimentación.-** Debido a que en cada nueva sucesión, los expertos pueden ver las respuestas del resto de participantes y realizar su nueva valoración.
- **Requiere anonimato.-** Los participantes permanecen en el anonimato durante la investigación y después de la misma.
- **Su objetivo es la construcción de un consenso.-** Se llega a un consenso luego de realizar los análisis estadísticos de los mismos.

Este método, tiene algunas ventajas y desventajas según Almenara & Moro (2014) que se mostrarán a continuación:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">- Es una forma rápida y eficiente en la adquisición de opiniones de expertos.- Si está bien diseñado, el procedimiento requiere menos esfuerzo de los encuestados que una conferencia.- Puede ser un ambiente altamente motivador.- Retroalimentación sistemática puede ser interesante.- Procedimientos sistemáticos ofrecen objetividad en los resultados.	<ul style="list-style-type: none">- Análisis inductivo de las respuestas puede llevar a problemas de interpretación.- Falta de confiabilidad entre los miembros del panel.- La naturaleza indemostrable del Delphi condiciona su utilidad en cuanto a la influencia de acontecimientos imprevistos, como los descubrimientos científicos, la política y los acontecimientos en la naturaleza.

<ul style="list-style-type: none"> - Existe un sentido de responsabilidad compartida entre los panelistas debido al anonimato lo que disminuye la deseabilidad social. - La información puede ser obtenida de un grupo importante de expertos que se encuentran geográficamente muy dispersos. - El investigador tiene una mayor capacidad para centrar la atención del grupo sobre el tema de interés. - Aumentan las aportaciones de razón. - Es un medio relativamente barato para la recogida de opiniones de grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> - La motivación de los miembros del panel para participar en el proceso y el mantenimiento del interés en cada ronda de preguntas posteriores. - El tiempo de inversión en la preparación y ejecución de las rondas de preguntas cuando se utiliza el método convencional (p.e., correo postal), los métodos de entrega del cuestionario y las dificultades en la digitalización del mismo cuando se utiliza una vía de administración online.
---	---

En el presente estudio, de acuerdo con la experiencia que se ha tenido durante la investigación, se han detectado ciertas ventajas y desventajas basándonos en las antes mencionadas las cuales se detallan a continuación:

Ventajas:

- Ha sido una forma rápida y eficaz de obtener información por parte de los expertos.
- Ha sido un ambiente motivador.
- La retroalimentación por parte de cada uno de los expertos y de mi persona ha sido importante y ayudado a generar consensos, conclusiones y recomendaciones.
- He logrado objetividad en los resultados debido al anonimato de los mismos.
- La mitad de los expertos se encuentran muy distanciados geográficamente lo que ha permitido conocer diferentes realidades.
- Ha sido un método de obtención de información de bajo costo.

Desventajas:

- El tiempo de inversión en la elaboración y ejecución del proyecto ha sido alto a pesar de que se ha utilizado diferentes métodos para aplicación de las encuestas.
- Al inicio, hubo cierta desconfianza por parte de los expertos.

Cabe mencionar que este es uno de los métodos más utilizados por los investigadores en los últimos tiempos.

Metodología Delphi:

Este método consiste en la aplicación de cuestionarios a expertos en una temática específica, se realizan rondas para la aplicación de los mismos y no existe un número máximo de rondas que se pueden realizar ya que esto depende si se ha llegado o no a un consenso.

“La metodología Delphi es una técnica enmarcada dentro de los métodos de expertos que se utilizan para obtener la opinión más consensuada posible de un grupo de personas, consideradas expertos, en relación con determinado objetivo de investigación” Liaño & Ezama (2012).

Los pasos a seguir para este método Delphi son los siguientes:

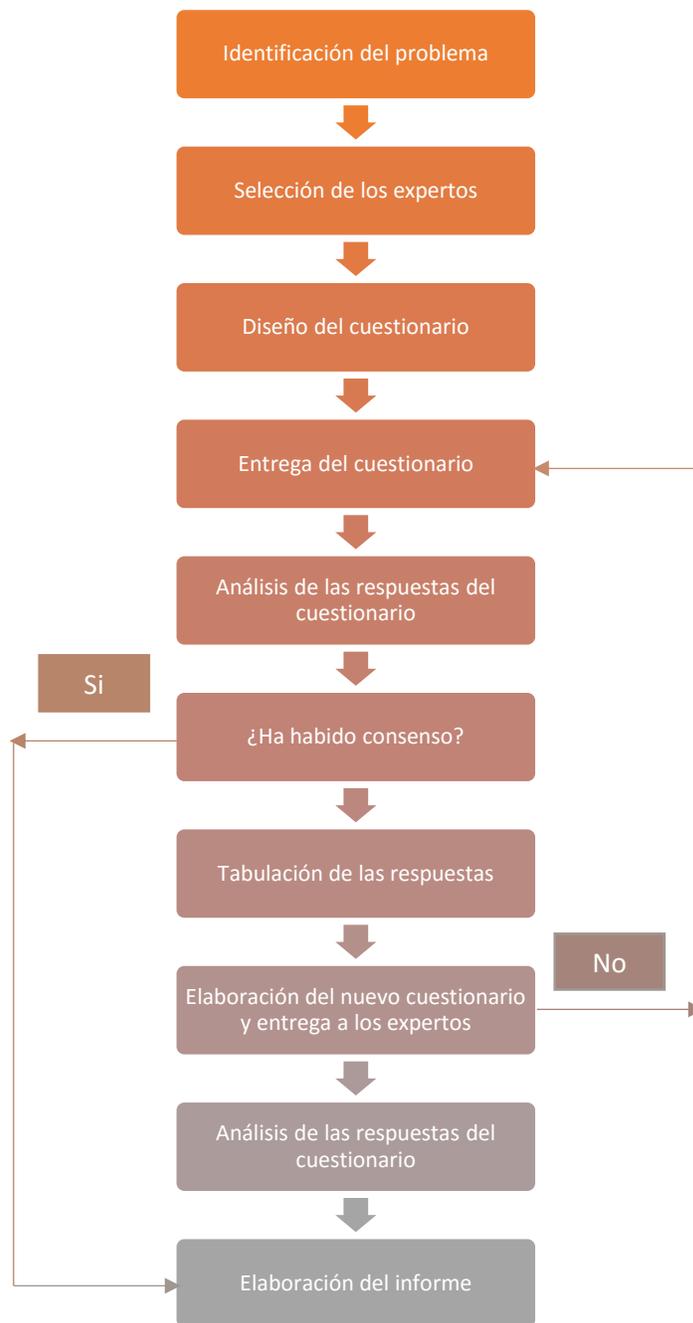


Figura 3: Secuencia del Método Delphi
Adaptado de: (Vélez Pareja, 2003)
Elaborado por: El autor

4.2 Metodología Delphi para la validación del instrumento por medio de los expertos nacionales e internacionales

4.2.1. Determinación de los expertos:

La selección de los expertos se realizó en dos grupos, el primer grupo está enfocado en la validación del instrumento, en este caso el cuestionario, en todo lo referente a la sintaxis, organización, estructuración, contenido, del instrumento. En esta primera parte, participaron:

Tabla 22: Expertos validación del instrumento

Experto	Área	Título	Experiencia (años)	Nacionalidad
Experto 1	Literatura	PhD	+10	ECU
Experto 2	Literatura	Magíster	+10	ECU
Experto 3	Evaluación Docente UTPL	Magíster	+5	ECU
Experto 4	Estadística	Magíster	+5	ECU

Elaborado por: El autor

La participación del segundo grupo de expertos es referente a la validación de los contenidos de la encuesta y su aplicación. No existe un consenso en la cantidad específica de expertos que deben participar, pero algunos autores como León & Montero (2004) mencionan que deben participar entre 10-30 expertos, Landeta (2002) entre 7-30 expertos, Skulmoski (2007) entre 10-15. Para esta investigación participaron 12 expertos en la primera ronda y en la segunda ronda de encuestas participaron el 100% de los expertos de la primera ronda teniendo un compromiso absoluto por parte de los participantes con el estudio, además hubo expertos tanto nacionales como internacionales que se detallan a continuación:

Tabla 23: Expertos para la aplicación del instrumento

Experto	Actividad	Cargo	Título	Experiencia (años)	Nacionalidad
Experto 1	Evaluación Docente	Vicerrectorado Académico	Ingeniero	+10	ECU
Experto 2	Evaluación Docente	Vicerrectorado Académico	Ingeniero	+10	ECU
Experto 3	Evaluación Docente	Vicerrectorado Académico	Magíster	+10	ECU
Experto 4	Evaluación Docente	Vicerrectorado Académico	Magíster	+10	ECU
Experto 5	Evaluación Docente	Vicerrectorado Académico	Ingeniero	+10	ECU
Experto 6	Evaluación Docente	Vicerrectorado Académico	PhD	+10	ECU
Experto 7	Evaluación Docente	Gerente de Área	Maestro	+5	ECU

Experto 8	Evaluación Docente	Gerente de Área	Maestro	+5	MEX
Experto 9	Evaluación Docente	Gerente de Área	Magíster	+5	ECU
Experto 10	Prometeo - Investigación	Investigación	PhD	+10	ITA
Experto 11	Investigación - Docente	Gerente de Área	PhD	+10	ECU
Experto 12	Prometeo - Investigación	Investigación	PhD	+5	CUB

Elaborado por: El autor

Estos expertos pertenecen a varias IES de diferentes partes del país, se decidió incluir a dos prometeos² ya que ellos podían aportar con la validación del contenido con su experiencia en un contexto internacional y en referencia a la realidad que se vive en su país.

Para la selección de los expertos se ha tomado en cuenta su currículum vitae, experiencia en lo que tiene que ver con la evaluación docente, cargos directivos referente a evaluación al docente en las IES; además, se tomó en cuenta la nacionalidad con la finalidad de que el estudio tenga un aporte internacional. Los expertos están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 24: Perfil de los expertos (Experiencia)

	Experiencia (+10)	Experiencia (+5)
Experto	66%	33%
Total	100%	

Elaborado por: El autor

Tabla 25: Perfil de los expertos (Nacionalidad)

	Nacionalidad (Nacional)	Nacionalidad (Internacional)
Experto	75%	25%
Total	100%	

Elaborado por: El autor

Tabla 26: Perfil de los expertos (Nivel Académico)

	Nivel A. (PhD)	Nivel A. (Magíster)	Nivel A. (Ingeniero)
Experto	33%	41.6%	25%
Total	100%		

Elaborado por: El autor

Tabla 27: Perfil de los expertos

	Cargo (Vicerrectorado Académico)	Cargo (Gerente de Área)	Cargo (Investigación)
Experto	50%	33%	16%
Total	100%		

Elaborado por: El autor

² **Prometeo:** Participantes del Programa Prometeo del Gobierno Nacional, son investigadores nacionales y extranjeros expertos en áreas relacionadas a las ciencias y la tecnología.

Teniendo como resultado que el 66% de los expertos participantes tienen más de 10 años de experiencia, el 75% de los expertos son internacionales, un 33% tienen un grado de Phd en el área de estudio, un 41.6% tienen una Maestría y un 25% tienen una Ingeniería; un 50% de los participantes ocupa el cargo de Vicerrector Académico mientras en un 33% y un 16% ocupan cargos de Gerentes de Área y de Investigación dentro de las IES.

Esta selección de expertos cumple con los estándares de selección para la aplicación de este método según lo menciona. García Aracil, & Davinia, (2012); Gil-Gómez de Liaño, & Pascual Ezama, (2012); C. Almenara, & I. Moro, (2014)

4.2.2. Elaboración del instrumento

La investigación se centra en la validación de los instrumentos utilizados por la UTPL en la Evaluación Docente en la dimensión Docencia por lo que la encuesta base se la tomó del Instructivo Dimensión Docencia de la UTPL, se elaboró un primer cuestionario en el que se mencionaban los criterios utilizados por la UTPL para la Evaluación Docente y fue presentado al primer grupo de expertos para su revisión, como se mencionó antes, el primero grupo de expertos estaba integrado por dos expertos en literatura que se encargaron de revisar la ortografía, sintaxis del instrumento; un experto en evaluación docente que se encargó de que el instrumento integre todos los criterios que se debían tomar en cuenta para su validación; y un experto en estadística que se encargó de que el instrumento que se va a aplicar permita hacer análisis estadísticos para su posterior análisis.

El instrumento estaba formado de la siguiente manera:

CONOCIMIENTOS GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Se contabilizarán todos los cursos, seminarios y eventos de formación docente en pedagogía en los que el docente ha participado según el Plan de Formación Docente y previo presentación de certificado de asistencia y participación durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De hasta 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

→ Criterio a ser validado

Escala de valoración y observaciones de los expertos ←

Figura 4: Modelo de encuesta
Elaborado por: El autor

La validación se la realizó en tres aspectos que son: **Pertinencia** que mide si el ítem es adecuado con la dimensión que se intenta medir, la **Claridad** que mide si la redacción del ítem no es ambigua y permite una fácil comprensión y por último la **Suficiencia** que se refiere a el ítem es suficiente para la evaluación. Además, se utilizó una escala de Likert de 1 – 5 en la que cada experto calificaba cada criterio en cada aspecto siendo 1 = inadecuado y 5 = muy adecuado. Al final se incluyó un espacio en el que los expertos podían colocar sus observaciones y sugerencias luego de cada criterio validado lo cual ayudó a llegar a un consenso con solo dos rondas ya permitió realizar las modificaciones necesarias en cada criterio.

4.2.3. Análisis de resultados primera ronda

En el caso de esta investigación, se tuvo que realizar dos encuestas a los expertos debido a que en la primera ronda no hubo un consenso general, por lo que se decidió, elaborar una nueva encuesta con los criterios que presentaban algún problema. Estos nuevos cuestionarios fueron editados en base a las sugerencias de los expertos llegando con esta segunda ronda a un consenso.

Para el análisis de los resultados de la primera ronda o primera validación se procedió a realizar un análisis de la siguiente forma:

Se tabuló los resultados obtenidos en cada criterio validado y se procedió a realizar una media estadística en cada criterio, luego se aplicó las correcciones necesarias en base a las observaciones y sugerencias por parte de cada uno de los expertos y en la segunda encuesta estuvo estructurada de la siguiente manera:

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario.

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		x				x					x			

Pregunta original junto con la ponderación en cada uno de los en la primera validación

Figura 5: Primera parte de la segunda encuesta
Elaborado por: El autor

Imagen 3: Segunda parte del segunda encuesta

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.83/5
Claridad	3.66/5
Suficiencia	3.16/5

PROPUESTA

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) ¿Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario dentro o fuera de la UTPL. ¿Está usted de acuerdo con lo antes mencionado?

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

Media obtenida de la primera validación en este criterio por parte de los expertos.

La nueva propuesta del criterio una vez analizada y aplicado todas las observaciones y sugerencias por parte de los expertos.

Figura 6: Segunda parte de la segunda encuesta
Elaborado por: El autor

Para que un criterio sea sujeto de aplicar algún correctivo, se tomó en cuenta a la media que era inferior al 80%, en este caso inferior al 4/5, por lo tanto, se corregían los aspectos que una media inferior a este valor. Se decidió aplicar este valor del 80% debido al número de participantes y a que varios autores sugerían esta medida como óptima como se menciona en Escobar Pérez, & Martínez Cuervo, (2008).

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
			x					x				x		

Observaciones:

Se utilizó la misma escala Likert que en la primera encuesta con los mismos aspectos para que el experto realice la segunda validación del criterio.

Figura 7: Tercera parte de la segunda encuesta

Elaborado por: El autor

Esta investigación se la realizó en el periodo de agosto 2015 – mayo 2016, obteniendo los siguientes resultados en la primera validación de los instrumentos utilizados por la UTP en su Evaluación Docente:

Los resultados obtenidos se los muestra junto con cada pregunta y las observaciones realizadas por los diferentes expertos, debido a que se utilizó el Método Delphi, éste exige confidencialidad de los expertos participantes por lo que se ha decidido identificar a cada uno de los expertos con un número según el orden en que se realizaron las encuestas:

Ejemplo:

4) El docente elabora la guía didáctica y el syllabus y escoge o diseña el texto básico, videos o materiales de apoyo, para el desarrollo de una docencia de calidad.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su pertinencia, claridad y suficiencia.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones: (En caso que hubiere, se las añadiría en un espacio destinado para la misma)

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	XX/5
Claridad	XX/5
Suficiencia	XX/5

Modelo de encuesta de la primera ronda se encuentra en el Anexo Nro. 4

A continuación, se presenta los resultados obtenidos:

CONOCIMIENTOS GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Se contabilizarán todos los cursos, seminarios y eventos de formación docente en pedagogía en los que el docente ha participado durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De 1 a 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Resultados obtenidos:

Tabla 28: Resultados pregunta 1

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4/5
Claridad	3.41/5
Suficiencia	3.66/5

Elaborado por: El autor

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

2) Se contabilizan los cursos, seminarios y eventos de formación específica en su área de conocimiento, desarrollados durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De 1 a 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Resultados obtenidos:

Tabla 29: Resultados pregunta 2

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.16/5
Claridad	3.66/5
Suficiencia	3.66/5

Elaborada por: El autor

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario.

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

Resultados obtenidos:

Tabla 30: Resultados pregunta 3

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.83/5
Claridad	3.66/5
Suficiencia	3.16/5

Elaborada por: El autor

ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

4) El docente elabora la guía didáctica y el syllabus y escoge o diseña el texto básico, videos o materiales de apoyo, para el desarrollo de una docencia de calidad.

5) El Texto básico contiene información actualizada, comprensible y bien estructurada.

6) La guía didáctica orienta, motiva, es clara e incluye estrategias y recursos pedagógicos que promuevan un aprendizaje significativo en los estudiantes.

7) Se refiere a la entrega oportuna del syllabus o guías didácticas en las fechas establecidas. Luego de la revisión del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos, estos materiales deberán ser ingresados en el Entorno Virtual de Aprendizaje.

Resultados obtenidos:

Tabla 31: Resultados preguntas 4 - 7

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.91/5
Claridad	3.95/5
Suficiencia	4.01/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA PRESENTACIÓN OPORTUNA Y CALLIDAD DEL PLAN DOCENTE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

8) El docente incluye en el plan docente del componente académico del cuál es responsable las competencias, metodología, actividades a desarrollar, sistema de evaluación, recursos educativos, etc., desde el inicio del ciclo académico.

9) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados a la materia.

Resultados obtenidos:

Tabla 32: Resultados preguntas 8 - 9

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.74/5
Claridad	3.87/5
Suficiencia	3.87/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA CAPACIDAD COMUNICATIVA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

10) El docente demuestra su competencia comunicativa y pedagógica al transmitir los conocimientos del componente académico de forma didáctica, contextualizada y el manejo de las TIC.

11) La guía didáctica contiene un “diálogo didáctico” que orienta, motiva, es claro e incluye estrategias y recursos para un aprendizaje activo.

12) El tutor escribe en el EVA anuncios claros, oportunos que orientan el aprendizaje de la asignatura.

13) El tutor responde oportunamente los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

14) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

15) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través del internet) me ayudaron al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Resultados obtenidos:

Tabla 33: Resultados preguntas 10 - 15

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.46/5
Claridad	4.03/5
Suficiencia	4.28/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA CAPACIDAD COMUNICATIVA EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

16) El docente utiliza material didáctico adecuado (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) que facilita mi aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de mis competencias.

17) El docente fomenta mi participación en el desarrollo de las clases, facilita que exprese mis opiniones, incentiva que comparta mis ideas con el resto de los compañeros de clase, me anima a preguntar, etc.

18) Las actividades desarrolladas: teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc. aportan significativamente a mi aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.

19) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

20) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Resultados obtenidos:

Tabla 34: Resultados preguntas 16 - 20

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.39/5
Claridad	4.14/5
Suficiencia	4.37/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

21) El docente genera espacios de interacción académica y diálogo didáctico con participación equilibrada entre estudiantes y profesor por medio del uso de diferentes metodologías, visitas de campo, interacción entre la teoría y la práctica, propiciando el aprendizaje colaborativo.

22) La Guía didáctica orienta, motiva, es clara e incluye estrategias y recursos que involucran activamente al estudiante en el aprendizaje.

23) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al estudiante en el aprendizaje de la asignatura.

24) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas que le he planteado. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

25) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

26) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Resultados obtenidos:

Tabla 35: Resultados preguntas 21 - 26

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.76/5
Claridad	4.16/5
Suficiencia	4.18/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

27) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de competencias.

28) Las actividades desarrolladas: teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc. aportan significativamente al aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.

29) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

30) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Resultados obtenidos:

Tabla 36: Resultados preguntas 27 - 30

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.64/5
Claridad	4.14/5
Suficiencia	4.22/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA VALORACIÓN DE LA EFICACIA DEL APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

31) Evaluar las acciones realizadas por el docente para lograr el aprendizaje del estudiante y adquisición de competencias previamente definidas en el perfil de egreso de la titulación.

32) Las evaluaciones a distancia proponen actividades que favorecen el conocimiento, comprensión y aplicación de los temas desarrollados.

33) En las evaluaciones presenciales, las preguntas están redactadas con claridad y se refieren a los temas de cada bimestre.

34) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

Resultados obtenidos:

Tabla 37: Resultados preguntas 31 - 34

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.16/5
Claridad	4.22/5
Suficiencia	4.22/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALUAN LA VALORACIÓN DE LA EFICACIA DEL APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

35) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados en la malla curricular.

36) Las actividades teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc., desarrolladas aportan significativamente al aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.

37) El docente cumple con la planificación del componente académico.

38) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

39) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

Resultados obtenidos:

Tabla 38: Resultados preguntas 35 - 39

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.19/5
Claridad	4.27/5
Suficiencia	4.44/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN USADA POR EL PERSONAL ACADÉMICO EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

40) El docente prepara, elabora, aplica y califica los exámenes, trabajos y prácticas, tomando en cuenta el objetivo de la evaluación y las competencias que debe adquirir el estudiante.

41) Las evaluaciones a distancia proponen actividades que favorecen el conocimiento, comprensión y aplicación de los temas desarrollados.

42) En las evaluaciones presenciales, las preguntas están redactadas con claridad y se refieren a los temas de cada bimestre.

Resultados obtenidos:

Tabla 39: Resultados preguntas 40 - 42

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.27/5
Claridad	4.33/5
Suficiencia	4.02/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN USADA POR EL PERSONAL CADÉMICO EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

43) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

44) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

Resultados obtenidos:

Tabla 40: Resultados preguntas 43 - 44

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.16/5
Claridad	4.33/5
Suficiencia	4.16/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

45) El docente brindar acompañamiento permanente al aprendizaje de los estudiantes por medio de tutorías síncronas (presenciales, telefónicas, videocolaboración, redes sociales de aprendizaje, chat, correo electrónico) o tutorías asíncronas (foros, orientaciones académicas, REA, interacción en redes sociales y correo electrónico). Esta orientación y acompañamiento puede ser individual o grupal.

46) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al aprendizaje de la asignatura.

47) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

48) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

49) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje del componente académico. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Resultados obtenidos:

Tabla 41: Resultados preguntas 45 - 49

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.99/5
Claridad	4.12/5
Suficiencia	3.96/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

50) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de las competencias profesionales.

51) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Resultados obtenidos:

Tabla 42: Resultados preguntas 50 - 51

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.99/5
Claridad	4.08/5
Suficiencia	3.91/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE TIC'S EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

52) El docente aplica medios y herramientas tecnológicas como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

53) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al aprendizaje de la asignatura.

54) El tutor responde oportunamente los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

55) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

56) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Resultados obtenidos:

Tabla 43: Resultados preguntas 52 – 56

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.89/5
Claridad	4.06/5
Suficiencia	3.95/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE LAS TIC EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

57) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita mi aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de mis competencias.

58) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Resultados obtenidos:

Tabla 44: Resultados preguntas 57 – 58

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4/5
Claridad	4.08/5
Suficiencia	4/5

Elaborada por: El autor

PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE

59) El docente genera, participa y dirige proyectos orientados a crear iniciativas o mejorar la docencia y la calidad educativa, por medio del uso de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula, implicando a los estudiantes activamente en su proceso de formación.

60) Los docentes que participen en proyectos de innovación académica. Esta será valorada como una actividad adicional y se sumará a los resultados de su evaluación docente en la actividad de acción y desempeño docente.

61) En caso de que los docentes evidencien la participación en alguno de los siguientes proyectos o actividades:

- Proyectos de innovación cuyas postulaciones y resultados estén registrados en la Vicerrectorado Académico.
- Proyecto tutores, registrados en Modalidad a Distancia
- Proyecto mentores, registrados en Modalidad a Distancia
- Postulación y participación en convocatorias de Trabajos de Fin de Titulación (TFT), registrados en la Vicerrectorado Académico
- Dirección de 1 a 4 Trabajos de Fin de Titulación. Se considerarán los trabajos terminados, los cuales serán evidenciados por medio del reporte de Biblioteca.

Los directivos deberán considerar dicha participación; esta será valorada en forma automática con 15% de calificación adicional en la actividad de acción y desempeño académico. En el caso de que el docente haya dirigido 5 o más trabajos de fin de titulación se valorará con 25% adicional.

Resultados obtenidos:

Tabla 45: Resultados preguntas 59 – 61

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	3.91/5
Claridad	3.97/5
Suficiencia	3.83/5

Elaborada por: El autor

IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL

62) Este bloque en la dimensión docente considera el compromiso del docente y su implicación con el desarrollo de las actividades institucionales, misión y visión. Por definición todos los docentes tendrán la máxima calificación (10). En aquellos casos en los que el docente haya tenido algún llamado a Comité de Ética, las direcciones de Misiones Universitarias, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal y el docente implicado determinarán en forma conjunta la calificación correspondiente en esta dimensión.

Resultados obtenidos:

Tabla 46: Resultados pregunta 62

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.09/5
Claridad	4/5
Suficiencia	4/5

Elaborada por: El autor

4.2.4. Análisis de resultados segunda ronda

Modelo de encuesta de segunda ronda se encuentra en el Anexo Nro. 4

A continuación, se presenta los resultados obtenidos:

CONOCIMIENTOS GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Se contabilizarán todos los cursos, seminarios y eventos de formación docente en pedagogía en los que el docente ha participado según el Plan de Formación Docente y previa presentación de certificado de asistencia y participación durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De hasta 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Resultados obtenidos:

Tabla 47: Resultados pregunta 1

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.16/5
Claridad	4.08/5
Suficiencia	4/5

Elaborada por: El autor

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

2) Se contabilizan los cursos, seminarios y eventos de formación específica en su área de conocimiento según el Plan de Formación Docente y previa presentación de certificado de asistencia y participación desarrollados durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De hasta 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Resultados obtenidos:

Tabla 48: Resultados pregunta 2

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.75/5
Claridad	4.08/5
Suficiencia	4.5/5

Elaborada por: El autor

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario dentro o fuera de la UTPL.

¿Está usted de acuerdo con lo antes mencionado?

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

Resultados obtenidos:

Tabla 49: Resultados pregunta 3

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.41/5
Claridad	4.33/5
Suficiencia	4.25/5

Elaborada por: El autor

ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

4) El docente elabora la guía didáctica y el syllabus y escoge un texto básico actualizado, comprensible y bien estructurado o diseña el texto básico, videos o materiales de apoyo, que motive un aprendizaje significativo en los estudiantes.

7) Se refiere a la entrega oportuna del syllabus o guías didácticas en las fechas establecidas. Luego de la revisión del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos y luego ingresados en el Entorno Virtual de Aprendizaje.

Resultados obtenidos:

Tabla 50: Resultados preguntas 4 - 7

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.25/5
Claridad	4.58/5
Suficiencia	4.33/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA PRESENTACIÓN OPORTUNA Y CALLIDAD DEL PLAN DOCENTE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

8) El docente incluye en el plan docente del componente las competencias, metodología, actividades a desarrollar, sistema de evaluación, recursos educativos, etc., desde el inicio del ciclo académico.

9) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados a la materia.

Resultados obtenidos:

Tabla 51: Resultados preguntas 8 - 9

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4/5
Claridad	4.33/5
Suficiencia	4/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

21) El docente genera espacios de interacción académica y diálogo didáctico entre estudiantes y profesor por medio del uso de diferentes metodologías, por ejemplo: visitas de campo, interacción entre la teoría y la práctica, propiciando el aprendizaje colaborativo, trabajo en equipo, etc.

22) La Guía didáctica motiva e incluye estrategias y recursos que involucran activamente al estudiante en el aprendizaje.

24) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas que le he planteado.

25) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora.

26) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje.

Resultados obtenidos:

Tabla 52: Resultados preguntas 21 - 26

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.5/5
Claridad	4.83/5
Suficiencia	4.66/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

27) El docente utiliza material didáctico (TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de competencias.

28) Las actividades desarrolladas: teóricas y prácticas aportan significativamente al aprendizaje.

30) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

31) Existe una comunicación enmarcada en el respeto, confianza, aceptación de opiniones entre el docente y el estudiante.

Resultados obtenidos:

Tabla 53: Resultados preguntas 27 - 31

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.45/5
Claridad	4.5/5
Suficiencia	4.36/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

45) El docente brindar acompañamiento permanente al aprendizaje de los estudiantes por medio de tutorías relacionadas a una duda en específico (presenciales, telefónicas, video colaboración, redes sociales de aprendizaje, chat, correo electrónico) o tutorías relacionadas con algunos temas generales (foros, orientaciones académicas, REA, interacción en redes sociales y correo electrónico). Esta orientación y acompañamiento puede ser individual o grupal.

46) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos.

48) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

49) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje del componente académico. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Resultados obtenidos:

Tabla 54: Resultados preguntas 45 - 49

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.25/5
Claridad	4.58/5
Suficiencia	4.5/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

51) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Resultados obtenidos:

Tabla 55: Resultados pregunta 51

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.58/5
Claridad	4.66/5
Suficiencia	4.58/5

Elaborada por: El autor

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE TIC'S EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

52) El docente aplica medios y herramientas tecnológicas (presentaciones, videos, foros, blogs, redes sociales de aprendizaje, correos electrónicos, etc.) como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

56) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje.

57) El docente emplea software informático para reforzar el conocimiento.

Resultados obtenidos:

Tabla 56: Resultados preguntas 52 - 57

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.25/5
Claridad	4.58/5
Suficiencia	4.36/5

Elaborada por: El autor

PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE

59) El docente genera y dirige proyectos orientados a crear iniciativas o mejorar la docencia y la calidad educativa, por medio del uso de nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, implicando a los estudiantes activamente en su proceso de formación.

60) Los docentes que participen en proyectos de innovación académica. Esta será valorada como una actividad adicional y se sumará a los resultados de su evaluación docente en la actividad de acción y desempeño docente.

61) En caso de que los docentes evidencien la participación en alguno de los siguientes proyectos o actividades:

- Proyectos de innovación cuyas postulaciones y resultados estén registrados en la Vicerrectorado Académico.
- Proyecto tutores, registrados en Modalidad a Distancia
- Proyecto mentores, registrados en Modalidad a Distancia
- Postulación y participación en convocatorias de Trabajos de Fin de Titulación (TFT), registrados en la Vicerrectorado Académico
- Dirección de 1 a 4 Trabajos de Fin de Titulación. Se considerarán los trabajos terminados, los cuales serán evidenciados por medio del reporte de Biblioteca.

Los directivos deberán considerar dicha participación; esta será valorada en forma automática con 15% de calificación adicional en la actividad de acción y desempeño académico. En el caso de que el docente haya dirigido 5 o más trabajos de fin de titulación se valorará con 25% adicional.

Resultados obtenidos:

Tabla 57: Resultados preguntas 59 - 61

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.16/5
Claridad	4.5/5
Suficiencia	4.16/5

Elaborada por: El autor

PROPUESTA 1

Pregunta adicional – Planteamiento original

¿El docente es respetuoso con los estudiantes en las horas de clase como en las tutorías?

Resultados obtenidos:

Tabla 58: Resultados preguntas propuesta 1

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.37/5
Claridad	4.25/5
Suficiencia	4.5/5

Elaborada por: El autor

PROPUESTA 2

Pregunta adicional – Planteamiento original

¿El docente cumple con horario de clases según lo estipulado en el Plan Docente?

Resultados obtenidos:

Tabla 59: Resultados preguntas propuesta 2

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	4.77/5
Claridad	5/5
Suficiencia	4.66/5

Elaborada por: El autor

Modelo de encuesta definitivo se encuentra en el Anexo Nro. 5

4.2.5. Análisis de ambas rondas

Análisis de acuerdo a la Pertinencia, en ambas rondas

Tabla 60: Resultados en Pertinencia en la primera y segunda ronda

PREGUNTA	PERTINENCIA 1	%	PERTINENCIA 2	%
EXPERTO 1	260	84%	59	91%
EXPERTO 2	279	90%	64	98%
EXPERTO 3	298	96%	53	81%
EXPERTO 4	80	26%	47	72%
EXPERTO 5	272	88%	58	89%
EXPERTO 6	226	73%	61	94%
EXPERTO 7	170	55%	24	37%
EXPERTO 8	310	100%	60	92%
EXPERTO 9	310	100%	59	91%
EXPERTO 10	193	62%	46	71%
EXPERTO 11	310	100%	55	85%
EXPERTO 12	273	88%	61	94%

Elaborado por: El autor

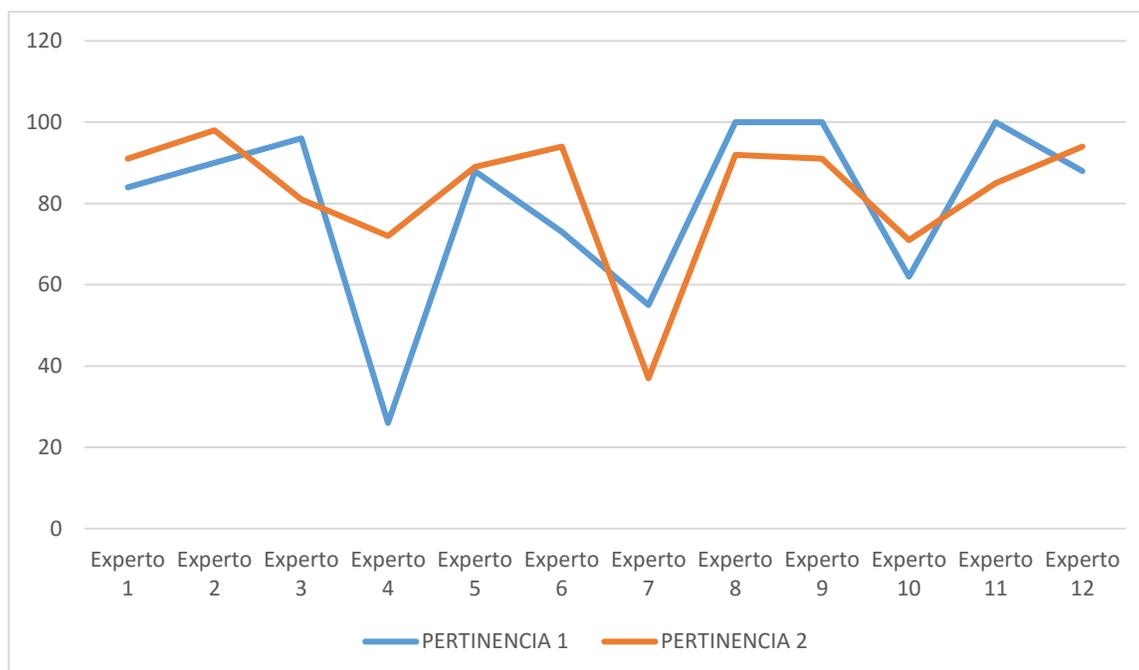


Figura 7: Línea de tendencia de Pertinencia

Elaborado por: El autor

La tendencia en cuanto a la dimensión Pertinencia de los ítems según los expertos en la primera ronda, se encuentra con un porcentaje entre 26% como valor mínimo y un valor máximo del 100%, el valor más bajo corresponde a la opinión realizada por Experto 4, además, la tendencia es muy inestable lo que demuestra la diferencia de opiniones entre los expertos, una vez realizadas las correcciones a los ítems, esta línea de tendencia paso a ser más recta lo que demuestra que no

existe una diferencia notoria entre los expertos, así mismo los valores en esta segunda ronda fueron de 37% como valor mínimo y un 98% como valor máximo. En esta segunda ronda, el valor más bajo corresponde al Experto 7 y a pesar de que no alcanzó un 100% con en la primera ronda, los valores tienen menos diferencia entre ellos.

Análisis de acuerdo a la Claridad, en ambas rondas

Tabla 61: Resultados en Claridad en la primera y segunda ronda

PREGUNTA	CLARIDAD 1	%	CLARIDAD 2	%
EXPERTO 1	246	79%	59	91%
EXPERTO 2	282	91%	62	95%
EXPERTO 3	272	88%	51	78%
EXPERTO 4	82	26%	53	82%
EXPERTO 5	255	82%	54	83%
EXPERTO 6	255	82%	64	98%
EXPERTO 7	218	70%	39	60%
EXPERTO 8	306	99%	60	92%
EXPERTO 9	295	95%	54	83%
EXPERTO 10	206	66%	51	78%
EXPERTO 11	308	99%	56	86%
EXPERTO 12	288	93%	65	100%

Elaborado por: El autor

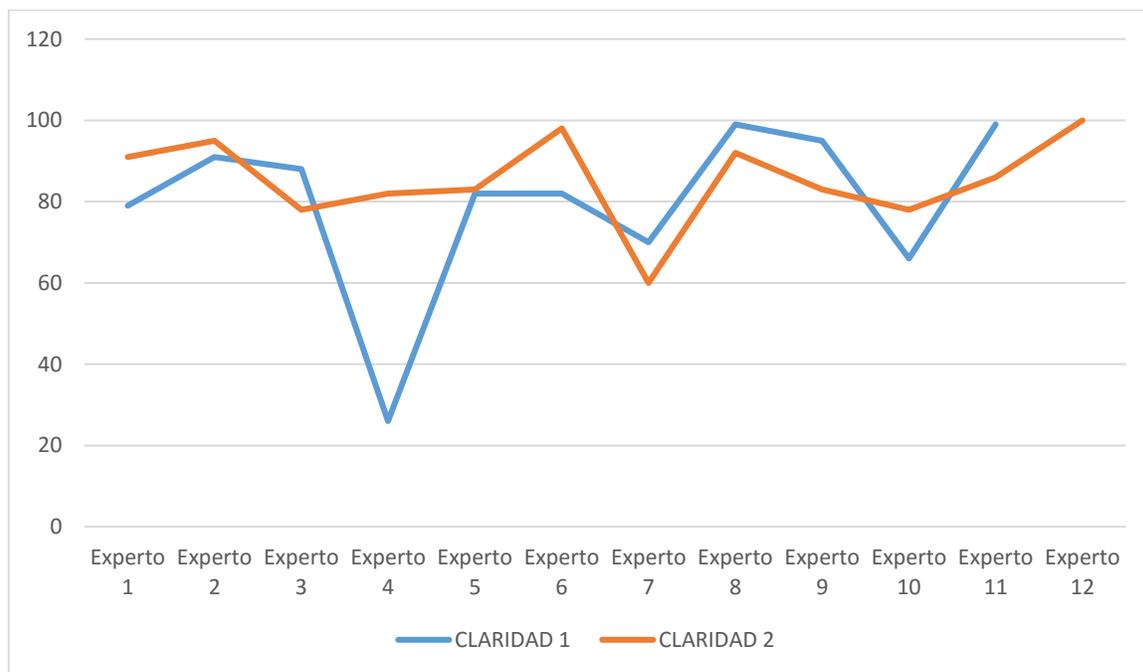


Figura 8: Línea de tendencia de Claridad

Elaborado por: El autor

La Claridad fue uno de los aspectos que más observaciones obtuvo, los valores asignados en la primera ronda están entre 26% como valor mínimo y un valor máximo de 99%, el valor más bajo corresponde a la opinión realizada por Experto 4 al igual que en la Pertinencia, la tendencia es un poco más estable que en la dimensión anterior con variaciones menores entre valores. Una vez realizadas las correcciones a los ítems, esta línea de tendencia fue más recta lo que demuestra que no existe una diferencia notoria entre los expertos con excepción del Experto 7 con el valor más bajo del 60%, el valor máximo es del 100% obteniendo una mejora notoria en esta dimensión.

Análisis de acuerdo a la Suficiencia, en ambas rondas

Tabla 62: Resultados en Suficiencia en la primera y segunda ronda

PREGUNTA	SUFICIENCIA 1	%	SUFICIENCIA 2	%
EXPERTO 1	246	79%	56	86%
EXPERTO 2	284	92%	64	98%
EXPERTO 3	310	100%	55	85%
EXPERTO 4	76	25%	54	83%
EXPERTO 5	253	82%	49	75%
EXPERTO 6	260	84%	64	99%
EXPERTO 7	199	64%	30	46%
EXPERTO 8	294	95%	60	92%
EXPERTO 9	296	95%	55	85%
EXPERTO 10	195	63%	45	69%
EXPERTO 11	308	99%	49	75%
EXPERTO 12	294	95%	61	94%

Elaborado por: El autor

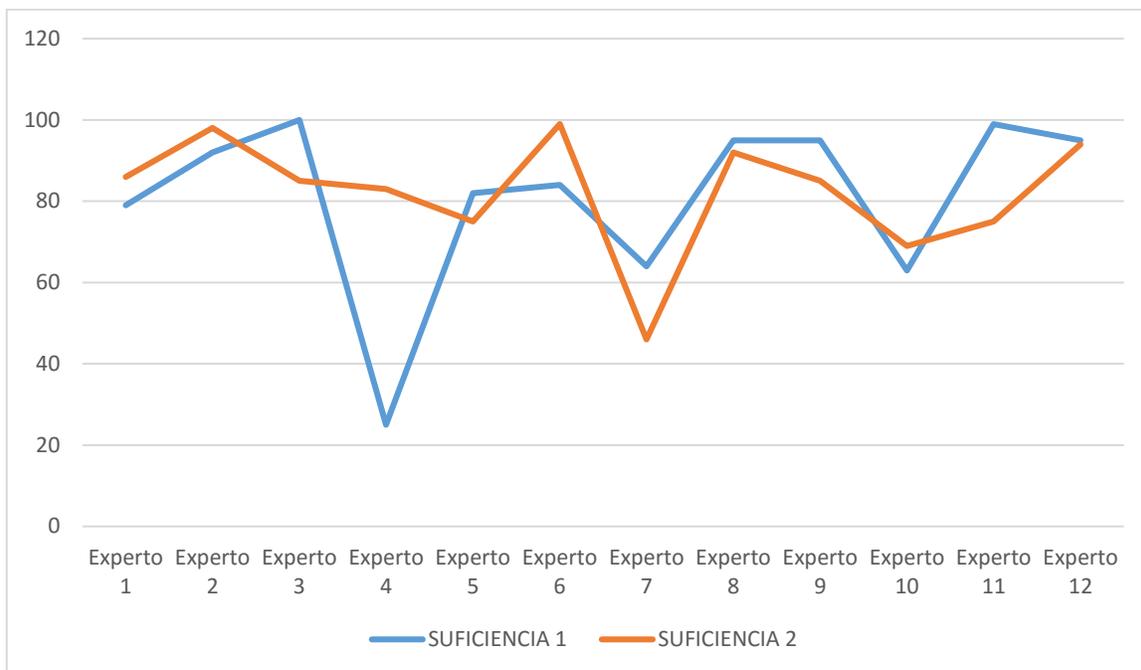


Figura 9: Línea de tendencia de Suficiencia
Elaborado por: El autor

En la dimensión Suficiencia, luego de la primera ronda los valores se encontraban entre 25% como valor mínimo y un 100% como valor máximo, la tendencia en esta dimensión fue más estable a diferencia de la dimensión de Pertinencia y al igual que en las dimensiones anteriores, el valor mínimo en la primera ronda corresponde al Experto 4. En la segunda ronda los valores alcanzados están entre 46% como valor mínimo y un 99% como valor máximo, la línea de tendencia es mucho más plana y al igual en los casos anteriores, el valor mínimo corresponde al Experto 7.

Una vez analizada la tendencia en las 3 dimensiones y en ambas rondas se llega a la conclusión de que el instrumento mejoró en cuanto a la Pertinencia, Claridad y Suficiencia de los mismos, lo cual permite a la UTPL elevar la calidad de su educación y que a su vez esté en una mejora continua. Así mismo, existe mayor concordancia entre estas 3 dimensiones lo cual significa que están relacionadas entre sí y esto otorga mayor confiabilidad en los datos y reduce la opción del azar.

4.2.6. Análisis de resultados de cálculos estadísticos:

Los expertos tuvieron 3 aspectos a validar sobre el instrumento utilizado por la UTPL como lo son la **PERTIENCIA**, la **CLARIDAD** y la **SUFICIENCIA**.

Se realizaron los siguientes cálculos estadísticos:

- **Validez de contenido (I-CVI)**
- **Coefficiente Kappa modificado (K)**
- **Probabilidad de concordancia al azar (Pc)**

Análisis de acuerdo a la Pertinencia en ambas rondas aplicando los indicadores estadísticos antes mencionados:

Tabla 63: Resultados de Pertinencia de la primera validación y segunda validación

Ítem	NE	I-CVI 1	I-CVI 2	K 1	K 2	Vn p 1	Vn p 2	Pc 1	Pc 2
Conocimientos generales del personal académico	12	0.91	0.83	0.91	0.80	E	E	0.0029	0.016
Conocimientos específicos del personal académico	12	0.91	1	0.91	0.99	E	E	0.0029	0.00024
Valoración de la experiencia docente	12	0.83	0.91	0.80	0.91	E	E	0.016	0.0029
Elaboración del material didáctico	12	0.83	0.83	0.80	0.80	E	E	0.016	0.016
Ítems que evalúan la presentación oportuna y calidad del plan docente en modalidad presencial	12	0.75	0.83	0.64	0.80	B	E	0.053	0.016
Ítems que evalúan la capacidad comunicativa en MAD	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la capacidad comunicativa en modalidad presencial	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la creación de ambientes de aprendizaje en MAD	12	0.75	0.91	0.64	0.80	B	E	0.053	0.053
Ítems que evalúan la creación de ambientes de aprendizaje en modalidad presencial	12	0.75	0.91	0.64	0.80	B	E	0.053	0.053
Ítems que evalúan la valoración de la eficacia del aprendizaje en MAD	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la valoración de la eficacia del aprendizaje en modalidad presencial	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la metodología de evaluación usada por el personal académico en MAD	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Ítems que evalúan la metodología de evaluación usada por el personal académico en modalidad presencial	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Ítems que evalúan la labor tutorial en MAD	12	0.83	0.83	0.80	0.80	E	E	0.016	0.016
Ítems que evalúan la labor tutorial en modalidad presencial	12	0.83	0.91	0.80	0.80	E	E	0.016	0.053
Ítems que evalúan la utilización de TICs en las actividades de docencia en MAD	12	0.83	0.91	0.80	0.80	E	E	0.016	0.053
Ítems que evalúan la utilización de TICs en las actividades de docencia en modalidad presencial	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Participación en proyectos de innovación docente	12	0.75	0.83	0.64	0.80	B	E	0.053	0.016
Implicación institucional	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Propuesta 1	12	-	0.58	-	0.19	-	P	-	0.19
Propuesta 2	12	-	0.75	-	0.64	-	B	-	0.053

Elaborado por: El autor

Se aplicó la encuesta a 12 expertos participando el 100% en ambas rondas de validación. Aquí se analiza la pertinencia del ítem y si es adecuado con la dimensión que intenta medir. Se realizaron 3 pruebas estadísticas como lo son la: Validación de contenido (I-CVI), Probabilidad de concordancia debido al azar (Pc) y el Coeficiente de Kappa modificado (K).

En cuanto al I-CVI, se considera un valor ≥ 0.78 según (Cortés & Isabel, 2011) estos valores estuvieron entre 0.75 y 0.91 en la primera ronda y en la segunda ronda los valores estuvieron entre 0.83 y 1 con la excepción de las preguntas que se propusieron en la segunda validación en que sus valores van de 0.58 a 0.75.

El primer ítem presenta un valor de 0.91 en la primera ronda mientras que el en la segunda ronda este valor desciende a 0.83 a pesar de que se aplicaron las sugerencias realizadas por los expertos como: “solo en función de horas no de temática”, “relación entre puntaje y horas”, “clarificar que el mínimo de horas es 40 por lo que la nota máxima es irrelevante”, “aspectos científicos son más importantes que los pedagógicos”. Debido a que esta asignación del puntaje está establecida en los estatutos de la UTPL, no era posible realizar cambios en los mismos por lo que solo se realizaron cambios en la semántica de la pregunta para su mejor comprensión.

En los ítems 4 y 14 los valores no variaron entre la primera ronda y la segunda a pesar de los cambios realizados.

De forma general, estos resultados indican que en cuanto a la pertinencia, los ítems son válidos y son adecuados para su aplicación y según estos indicadores estadísticos, no se debía realizar una segunda validación ya que arrojan una valoración *aceptable* en la mayoría de los ítems pero para darle mayor fiabilidad a la investigación se decidió aplicar una segunda ronda de validación a todos los ítems que no superaban el 80% de un promedio de las calificaciones de todos los expertos a ese ítem como se mencionó antes.

En cuanto a la *Probabilidad de que la concordancia sea debido al azar*, mientras más bajos sean estos valores es mejor debido a que se considera que se reduce al mínimo la posibilidad del azar en las respuestas y se eleva el porcentaje de confianza de la misma. Se obtuvieron como resultados valores entre 0.0029 como valor mínimo y 0.053 como valor máximo en la primera validación y en la segunda valores entre 0.00024 como valor mínimo y 0.053 como valor máximo, mejorando aún más estos valores. Al igual que en el indicador anterior las preguntas propuestas tienen los valores más altos los cuales oscilan entre 0.19 como valor máximo y 0.053 como el valor mínimo.

El *Coefficiente de Kappa (modificado)* mide el acuerdo entre los evaluadores con el ítem alcanzando un nivel de acuerdo de *excelente* y *buena* en los ítems utilizados por la UTPL. En las preguntas propuestas, la primera propuesta tiene un nivel de acuerdo de *pobre* mientras que la segunda propuesta es *buena*.

Análisis de acuerdo a la Claridad en ambas rondas aplicando los indicadores estadísticos antes mencionados:

Tabla 64: Resultados de Claridad de la primera validación y segunda validación

Ítem	NE	I-CVI 1	I-CVI 2	K 1	K 2	Vn p 1	Vn p 2	Pc 1	Pc 2
Conocimientos generales del personal académico	12	0.75	0.91	0.64	0.91	B	E	0.053	0.0029
Conocimientos específicos del personal académico	12	0.83	1	0.80	0.99	E	E	0.016	0.00024
Valoración de la experiencia docente	12	0.75	0.91	0.64	0.80	B	E	0.053	0.053
Elaboración del material didáctico	12	0.75	0.91	0.64	0.80	B	E	0.053	0.053
Ítems que evalúan la presentación oportuna y calidad del plan docente en modalidad presencial	12	0.83	0.91	0.80	0.80	E	E	0.016	0.053
Ítems que evalúan la capacidad comunicativa en MAD	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Ítems que evalúan la capacidad comunicativa en modalidad presencial	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la creación de ambientes de aprendizaje en MAD	12	0.91	1	0.91	0.99	E	E	0.0029	0.00024
Ítems que evalúan la creación de ambientes de aprendizaje en modalidad presencial	12	0.91	0.91	0.91	0.80	E	E	0.0029	0.053
Ítems que evalúan la valoración de la eficacia del aprendizaje en MAD	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la valoración de la eficacia del aprendizaje en modalidad presencial	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la metodología de evaluación usada por el personal académico en MAD	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la metodología de evaluación usada por el personal académico en modalidad presencial	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la labor tutorial en MAD	12	0.91	1	0.91	0.99	E	E	0.0029	0.00024
Ítems que evalúan la labor tutorial en modalidad presencial	12	0.91	1	0.91	0.99	E	E	0.0029	0.00024
Ítems que evalúan la utilización de TICs en las actividades de docencia en MAD	12	0.91	1	0.91	0.99	E	E	0.0029	0.00024
Ítems que evalúan la utilización de TICs en las actividades de docencia en modalidad presencial	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Participación en proyectos de innovación docente	12	0.83	1	0.80	0.99	E	E	0.016	0.00024
Implicación institucional	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Propuesta 1	12	-	0.58	-	0.19	-	P	-	0.19
Propuesta 2	12	-	0.75	-	0.64	-	B	-	0.053

Elaborado por: El autor

En cuanto a la claridad de los ítems, el I-CVI obtuvo valores entre 0.75 y 0.91 en la primera ronda y en la segunda ronda los valores estuvieron entre 0.91 y 1, con la excepción de las preguntas que se propusieron en la segunda validación en que sus valores van de 0.58 a 0.75.

El noveno ítem fue el único que se mantuvo con el mismo valor en ambas rondas de 0.91. Las sugerencias de los expertos en este ítem fueron las siguientes: “mejorar la redacción”, “deberían plantearse preguntas que midan la relación que desarrolla el docente con el estudiante, esto es confianza, respeto, calidez, aceptación de opiniones”, “hay aspectos que se pueden resumir para que no se repitan”; por lo que para su segunda aplicación se mejoró la redacción, se eliminó una pregunta y se incluyó otra pregunta adicional que tome en cuenta las observaciones planteadas por los expertos.

Al igual que en la Pertinencia, estos resultados indican que, en cuanto a la claridad, los ítems son válidos y son adecuados para su aplicación y según estos indicadores estadísticos, no se debía realizar una segunda validación ya que arrojan una valoración *aceptable* en la mayoría de los ítems.

En cuanto a la *Probabilidad de que la concordancia sea debido al azar*, se obtuvieron como resultados valores entre 0.0029 como valor mínimo y 0.053 como valor máximo en la primera validación y en la segunda valores entre 0.00024 como valor mínimo y 0.053 como valor máximo, mejorando aún más estos valores. Al igual que en el indicador anterior las preguntas propuestas tienen los valores más altos los cuales oscilan entre 0.19 como valor máximo y 0.053 como el valor mínimo.

El *Coefficiente de Kappa (modificado)* los ítems han alcanzado un nivel de acuerdo de *excelente* y *buena* en los ítems utilizados por la UTPL. En las preguntas propuestas, la primera propuesta tiene un nivel de acuerdo de *pobre* mientras que la segunda propuesta es *buena*.

Análisis de acuerdo a la Suficiencia en ambas rondas aplicando los indicadores estadísticos antes mencionados:

Tabla 65: Resultados de Suficiencia en la primera validación y segunda validación

Ítem	NE	S-CVI 1	S-CVI 2	K 1	K 2	Vn p 1	Vn p 2	Pc 1	Pc 2
Conocimientos generales del personal académico	12	0.91	0.91	0.91	0.91	E	E	0.0029	0.0029
Conocimientos específicos del personal académico	12	0.83	1	0.80	0.99	E	E	0.016	0.00024
Valoración de la experiencia docente	12	0.58	0.91	0.19	0.91	P	E	0.19	0.0029
Elaboración del material didáctico	12	0.83	0.91	0.80	0.91	E	E	0.016	0.0029
Ítems que evalúan la presentación oportuna y calidad del plan docente en modalidad presencial	12	0.83	0.83	0.80	0.80	E	E	0.016	0.016
Ítems que evalúan la capacidad comunicativa en MAD	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la capacidad comunicativa en modalidad presencial	12	1	-	0.99	-	E	-	0.00024	-
Ítems que evalúan la creación de ambientes de aprendizaje en MAD	12	0.91	1	0.91	0.99	E	E	0.0029	0.00024
Ítems que evalúan la creación de ambientes de aprendizaje en modalidad presencial	12	0.91	0.83	0.91	0.80	E	E	0.0029	0.016
Ítems que evalúan la valoración de la eficacia del aprendizaje en MAD	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la valoración de la eficacia del aprendizaje en modalidad presencial	12	0.91	-	0.91	-	E	-	0.0029	-
Ítems que evalúan la metodología de evaluación usada por el personal académico en MAD	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Ítems que evalúan la metodología de evaluación usada por el personal académico en modalidad presencial	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Ítems que evalúan la labor tutorial en MAD	12	0.83	0.91	0.80	0.91	E	E	0.016	0.0029
Ítems que evalúan la labor tutorial en modalidad presencial	12	0.83	0.91	0.80	0.91	E	E	0.016	0.0029
Ítems que evalúan la utilización de TICs en las actividades de docencia en MAD	12	0.83	0.83	0.80	0.80	E	E	0.016	0.016
Ítems que evalúan la utilización de TICs en las actividades de docencia en modalidad presencial	12	0.83	-	0.80	-	E	-	0.016	-
Participación en proyectos de innovación docente	12	0.75	0.83	0.64	0.80	B	E	0.053	0.016
Implicación institucional	12	0.75	-	0.64	-	B	-	0.053	-
Propuesta 1	12	-	0.66	-	0.42	-	D	-	0.12
Propuesta 2	12	-	0.75	-	0.64	-	B	-	0.053

Elaborado por: El autor

En el Suficiencia de los ítems, el I-CVI obtuvo valores entre 0.58 y 1 en la primera ronda y en la segunda ronda los valores estuvieron entre 0.83 y 1, con la excepción de las preguntas que se propusieron en la segunda validación en que sus valores van de 0.66 a 0.75.

El primer ítem, el quinto ítem y el dieciseisavo ítem se mantuvieron con los mismos valores en ambas rondas de 0.91, 0.83 y 0.83 respectivamente. Las sugerencias de los expertos en este ítem fueron las siguientes: “formular bien la pregunta”, “confusa, muchos elementos”, “no está claro”, “incluir una pregunta sobre utilización de software”; por lo que para su segunda aplicación se mejoró la redacción, en cada uno de los ítems mencionados.

Los resultados indican que, en cuanto a la suficiencia, los ítems son válidos y son adecuados para su aplicación y según estos indicadores estadísticos, no se debía realizar una segunda validación ya que arrojan una valoración *aceptable* en la mayoría de los ítems.

Para la *Probabilidad de que la concordancia sea debido al azar*, se obtuvieron como resultados valores entre 0.00024 como valor mínimo y 0.19 que a pesar de que ha sido el valor más alto, algunos de los comentarios de los expertos son: “se privilegia la poca experiencia y se desmerece la mayor experiencia”; al igual que en el primer ítem, la escala de valoración no se puede cambiar y se mejoró la semántica del ítem. En la segunda ronda los valores se encuentran entre 0.00024 como valor mínimo y 0.016 como valor máximo, mejorando estos valores. Al igual que en el indicador anterior las preguntas propuestas tienen los valores más altos los cuales oscilan entre 0.12 como valor máximo y 0.053 como el valor mínimo.

El *Coefficiente de Kappa (modificado)* los ítems han alcanzado un nivel de acuerdo de *excelente* y *buena* en los ítems utilizados por la UTPPL con excepción del tercer ítem que tiene un nivel de *pobre*, esto es debido a que existió muchas discrepancias debido a la valoración. En la segunda ronda el nivel de acuerdo pasó al valor de 0.0029 pasando a ser *excelente*. En las preguntas propuestas, la primera propuesta tiene un nivel de acuerdo de *pobre* mientras que la segunda propuesta es *buena*.

Como análisis general mencionar que, en cuanto a la *Validez de contenido*, en las 3 dimensiones, los ítems miden lo que se busca con ellos, obteniendo todos una valoración de *Aceptables* luego de la segunda ronda mejorando la finalidad los mismos.

En cuanto a la *Probabilidad de concordancia debido al azar*, los resultados obtenidos demuestran que no se debieron al azar, sino a una razón lógica de opinión de los expertos dando mayor

credibilidad y confianza a las encuestas realizadas, la metodología utilizada y a los ítems. Así mismo, estos valores mejoraron notablemente luego de la segunda ronda.

El *Estadístico Kappa (modificado)* luego de la segunda ronda, alcanzo la valoración de *Excelente* en todos sus ítems lo cual, al igual que en los análisis anteriores demuestran que existe un gran nivel de acuerdo entre los expertos con relación a los instrumentos utilizados por la UTPL.

Además, se realizó un Alfa de Cronbach, el cual es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, los valores de este coeficiente oscilan entre 1 – 0, mientras más cerca este se encuentre a 1, el instrumento tiene mayor fiabilidad, por lo general se considera si supera 0.80. Los resultados obtenidos luego de realizar esta prueba fueron los siguientes:

Alfa de Cronbach luego de la primera ronda:

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	19

Figura 10: Alfa de Cronbach en la primera ronda
Elaborada por: El autor

Alfa de Cronbach luego de la segunda ronda:

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	21

Figura 11: Alfa de Cronbach en la segunda ronda
Elaborada por: El autor

Según este coeficiente, en ambas rondas se tiene un valor cercano a 1 por lo que el instrumento tiene una fiabilidad elevada. Cabe recalcar que a según este coeficiente no se debía realizar una segunda ronda o correcciones pero se decidió realizarlas debido a que de manera general, el instrumento como tal tiene una fiabilidad elevada pero de forma más específica y tomando en cuenta algunas observaciones de los expertos se decidió realizar modificaciones al instrumento y obteniendo como resultado en la segunda ronda un Alfa de Cronbach de 0.923, el cual sigue significando que el instrumento tiene la fiabilidad elevada.

CONCLUSIONES

Se puede concluir lo siguiente:

- 1) La evaluación docente, permite mejorar el nivel educativo en las instituciones de educación superior y es debido a esto el elevado nivel y prestigio con el que cuentan las universidades en Europa.
- 2) La utilización del Método Delphi es la mejor metodología para este tipo de investigaciones.
- 3) La UTPL aplica un sistema de evaluación del docente basado en el modelo ANECA de España por lo que, a su vez, tiene semejanza con los modelos europeos.
- 4) Comparando con otras IES del país, la UTPL tiene uno de los modelos de evaluación más completos en cuanto a ítems a evaluar y los participantes en todo el proceso de enseñanza.
- 5) En cuanto a los resultados, la UTPL cuenta con un modelo de evaluación que permite elevar la calidad de la educación que oferta, en comparación con otros modelos de evaluación, el de la UTPL es uno de los más completos en cuanto a temáticas que aborda.
- 6) Los resultados también indican que el modelo debió modificarse en ciertos aspectos como la semántica y estructura del mismo, con el objetivo de que sea de fácil comprensión para cada uno de los participantes en el proceso de evaluación.
- 7) Los resultados obtenidos muestran un alto grado de fiabilidad ya que no dependió de un solo tipo de análisis estadístico, sino que se realizaron varios tipos de análisis obteniendo los mismos resultados en todos ellos. Además, los resultados obtenidos avalan que este modelo pueda ser aplicado por otras IES del Ecuador.

RECOMENDACIONES

- 1) En cuanto a la metodología utilizada como lo es el Método Delphi, de la experiencia obtenida en esta investigación, se recomienda un mínimo de 10 expertos, debido a que de esta manera se obtiene un espectro más amplio sobre el tema y se reduce la posibilidad del azar.
- 2) Además, se recomienda que los expertos, en su mayoría estén situados en diferentes sitios geográficos ya que no en todas partes se vive la misma realidad y existen varios factores como cultura, tradiciones, etc., que influyen de manera directa o indirecta.
- 3) El Método Delphi es una herramienta fiable, pero se recomienda que este acompañado de otras herramientas estadísticas como lo son: Índice de Validez de Contenido, Probabilidad de azar, Índice de Kappa, Alfa de Cronbach para mayor fiabilidad de la investigación.
- 4) Se recomienda que el momento de realizar la primera ronda con los expertos, se trate de realizarla de forma personal con la finalidad de contestar las dudas que pueden tener los expertos sobre los objetivos de la investigación, la metodología, procesos, etc., esto también le dará mayor seriedad a la investigación y los resultados serán más fiables. Además, si se necesita aplicar una segunda ronda, que se la puede realizar vía e-mail u otro método, el tiempo de respuesta de los expertos será mucho menor.
- 5) Para la selección de expertos se recomienda que se tome en cuenta el cargo y la experiencia como requisito principal y si es posible, contar con ayuda de expertos internacionales.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

Astigarraga, E. (2003). *El método Delphi*. Recuperado de http://www.unalmed.edu.co/~poboyca/documentos/documentos1/documentos-Juan%20Diego/Plnaifi_Cuencas_Pregado/Sept_29/Metodo_delphi.pdf

Cabero Almenara, J. & Infante Moro, A. (2014). *Empleo del método Delphi y su empleo en la investigación en comunicación y educación*. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/32234/edutec-e_n48_cabero-infante.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=ctObBQAAQBAJ&pg=PT43&dq=ventajas+de+la+evaluacion+de+desempe%C3%B1o+2010&hl=es-419&sa=X&ved=0CEEQ6AEwB2oVChMI68jw6YjhxwIVzJENCh0QMA_A#v=onepage&q=ventajas%20de%20la%20evaluacion%20de%20desempe%C3%B1o%202010&f=false

Montenegro Aldana I. A. (2007). *Desempeño Docente funciones, modelos y e instrumentos*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA37&dq=objetivos+de+evaluacion+docente&hl=es419&sa=X&ved=0CCkQ6AEwA2oVChMI77_f8e3qxwIVQ5INCh3d2wlu#v=onepage&q=objetivos%20de%20evaluacion%20docente&f=false

Pimenta Da Gama, A. & Martínez Ruiz, M. (2014). *Análisis de la Performance en las empresas una Perspectiva Integrada*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=ctObBQAAQBAJ&pg=PT1&dq=An%C3%A1lisis+de+la+Performance+en+las+empresas+una+Perspectiva+Integrada&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwifo_G3hsfOAhVIMSYKHf4YD4oQ6AEIGjAA#v=onepage&q=An%C3%A1lisis%20de%20la%20Performance%20en%20las%20empresas%20una%20Perspectiva%20Integrada&f=false

Salinas, O. J. (2000). *La evaluación del desempeño*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/la-evaluacion-desempeno/>

Teichler, U. (2009). *Sistemas Comparados de Educación Superior en Europa*. Recuperado de <http://octaedro.cat/pdf/10175.pdf>

Urcola Telleria, J. L. (2010). *Dirigir Personas: fondo y formas*. Recuperado de <http://www.merca20.com/los-7-aspectos-mas-importantes-que-debe-contener-la-evaluacion-de-personal/>

Vélez Pareja, I. (2003). *El método Delphi*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Ignacio_Velez-Pareja/publication/5006691_El_Metodo_Delphi/links/549f17560cf281d393a2540e.pdf

Revistas:

Escobar Perez, J., & Martínez Cuervo, A., (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*. 6. 27-36. Recuperado de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

Forbes. (2015). *Revista Forbes México: Las 10 mejores universidades de América Latina*. Recuperado de <http://www.forbes.com.mx/las-10-mejores-universidades-de-america-latina/>

García Aracil, A., & Palomares Montero, D., (2012). Indicadores para la evaluación de las instituciones universitarias: validación a través del método Delphi. *Revista Española de Documentación Científica*, 1(35), 119-144. Recuperado de <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/726/806>

García Vladés, M., & Suárez Marín, M., (2013). El método Delphi para la consulta a expertos en la investigación científica. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662013000200007&script=sci_arttext

Gil-Gómez de Liaño, B., & Pascual Enzama, D., (2012). La metodología Delphi como técnica de estudio de la validez de contenido. *Anales de la Psicología*, 28(3), 1011-1020. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/156211/138211>

Ibañez Machicao, M., (2000). *Evaluación del trabajador*. Sistemas de bibliotecas. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v03_n6/evaluacion.htm

Matesanz, V., (2014). Las 25 mejores universidades de Europa. *Revista Forbes*. Recuperado de <http://www.forbes.es/actualizacion/1941/las-25-mejores-universidades-de-europa>

Pozo Muños, C., Bretones Nieto, B., Martos Méndez, M., & Alonso Morillejo, E., (2011). Evaluación de la actividad docente en el Espacio Europeo de Educación Superior: un estudio comparativo de indicadores de calidad en universidades europeas. *Revista Española de Pedagogía*, 69(248), 145. Recuperado de http://www.jstor.org/stable/23766388?seq=1#page_scan_tab_contents

Quacquarelli Symonds. (2014). *QS University Rankings: Latin América 2014*. QS. Recuperado de [http://www.topuniversities.com/university-rankings/latin-american-university-rankings/2014#sorting=rank+region="+country="+faculty="+stars=false+search](http://www.topuniversities.com/university-rankings/latin-american-university-rankings/2014#sorting=rank+region=)

Sales, M., (2002). *Gestiopolis: Evaluación de desempeño*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>

Urdaneta Parra, M., (2000). *La evaluación de desempeño y la gestión de RRHH*. rrrhhMagazine.com. Recuperado de <http://www.rrhhmagazine.com/articulos.asp?id=28>

Zamorano Ecuador. (2016). *Asociación de graduados de la escuela agrícola panamericana "El Zamorano" capítulo cierra Ecuador*. Recuperado de http://www.zamoranoecuador.com/ageapse_admisiones.html

Documentos:

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2015). *Programa DOCENTIA de Apoyo para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario*. (17). Recuperado de <http://www.aneca.es/Programas/DOCENTIA>

Constitución del Ecuador

Cortés Orts, M. I., (2011). *Validez de contenido del Practice Environment Scale of Nursing Work Index (PES-NWI) en el ámbito europeo* (Tesis doctoral). Universidad de Alicante, Alicante, España.

Escuela Politécnica Superior del Litoral. (2009). *Formularios evaluación docente*. Recuperado de <https://www.cenacad.espol.edu.ec/webapp/templates/documentos/formularios/EvaluacionDocente2009.pdf>

Escuela Politécnica Superior del Litoral. (2009). *Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor Titular de la ESPOL*. Recuperado de <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/25623/3/4311%20Reglamento%20Interno>

[%20de%20Carrera%20y%20Escalaf%C3%B3n%20del%20Profesor%20Titular%20de%20a%20ESPOL.pdf](#)

Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. (2007). *Evaluación de desempeño. Manual para la elaboración de compromisos*. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/manual_evaluacion_desempeno_chile.pdf

Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. (2016). *Reforma educacional*. Recuperado de <http://reformaeducacional.gob.cl/>

<http://www.espol.edu.ec/es/search/google/evaluaci%C3%B3n%20docente>

<http://www.reglamentos.espol.edu.ec/>

<http://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Selecci%C3%B3n+y+Contrataci%C3%B3n+de+Personal+Docente+y+Administrativo/09774244-8a40-41ba-b339-3bbdbbb610e6?version=1.1>

PREAL. (2011). *Estándares de evaluación docente en México: el estado del debate*. (59). Recuperado de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PBAAC274.pdf

Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. (2012)

Reglamento de Régimen Académico (2013)

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (2011)

Secretaría de Educación Pública. México. (2016). *Ley General de Educación México*. Recuperado de <http://www.ses.sep.gob.mx/images/attachments/article/14/04-Ley-General-de-Educacion.pdf>

UNESCO. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 de América y Europa*. Recuperado de http://www.oei.es/evaluacioneducativa/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf

Universidad Politécnica Salesiana. *Estatuto UPS*. Recuperado de <http://www.ups.edu.ec/documents/10184/20982/Estatuto+UPS/491c2fb7-526b-49cd-8fbf-165f11fcc419?version=1.1>

Universidad Politécnica Salesiana. *Reglamento Comisión General de Evaluación Interna*. Recuperado de <http://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+Comisi%C3%B3n+General+Evaluaci%C3%B3n+Interna/140bd402-ab91-45e6-9ca2-6a2241c6a283?version=1.2>

Universidad Tecnológica Equinoccial. *Modelo genérico de evaluación y carreras matricial*. Recuperado de <http://uio.ute.edu.ec/pedi/CEI-UTE/Modelo%20Generico%20Evaluacion%20Carreras%20Matricial%202015VERSION%202.pdf>

Universidad Tecnológica Equinoccial. *Reglamento Académico*. Recuperado de <https://app.ute.edu.ec/lexute/lexute/REGLAMENTO%20ACADEMICO%20DEL%20DIDIC.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Modelo de Encuesta ESPOL

LOES

TITULO I

CAPITULO III: DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 9.- De la evaluación de la calidad.- La evaluación de la calidad se realizará de manera periódica de conformidad con la normativa que expida el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

CAPITULO V: DE LA TIPOLOGÍA

Art. 14.- De la tipología de instituciones de educación superior.- Para el establecimiento de la tipología de las universidades y escuelas politécnicas, el CEAACES determinará los criterios técnicos así como los requisitos mínimos que una institución de educación superior de carácter universitario o politécnico debe cumplir para ser clasificada de acuerdo con el ámbito de actividades académicas que realice.

Únicamente las universidades de docencia con investigación podrán otorgar títulos profesionales de especialización y los grados académicos de maestrías y de PhD o su equivalente; las universidades orientadas a la docencia podrán otorgar títulos profesionales de especialización y grados académicos de maestría profesionalizante; y las de educación continua no podrán ofertar ninguno de los grados académicos indicados anteriormente.

Para que una universidad o escuela politécnica sea considerada de investigación deberá contar, al menos, con un setenta por ciento (70%) de profesores con doctorados o PhD de acuerdo a la Ley.

CAPITULO VI: DE LA AUTODERMINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DEL PENSAMIENTO Y CONOCIMIENTO

Art. 28.- Formación y capacitación de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Para garantizar el derecho de los profesores e investigadores de acceder a la formación y capacitación, las instituciones de educación superior establecerán en sus presupuestos anuales al menos el uno por ciento (1%), para el cumplimiento con este fin. Esta información será remitida anualmente al SENESCYT para su conocimiento.

Ya en la Ley Orgánica de Educación Superior, tenemos algunos artículos referentes a la evaluación docente, entre los que tenemos:

TITULO IV: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CAPITULO II: DE LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Art. 85.- Sistema de Evaluación Estudiantil.- El Consejo de Educación Superior establecerá políticas generales y dictará disposiciones para garantizar transparencia, justicia y equidad en el Sistema de Evaluación Estudiantil y para conceder incentivos a las y los estudiantes por el mérito académico, coordinando esta actividad con los organismos pertinentes.

TITULO V: CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPITULO I: DEL PRINCIPIO DE CALIDAD

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.

CAPITULO 2: NORMAS PARA LA GARANTÍA DE LA CALIDAD

Art. 98.- Planificación y ejecución de la autoevaluación.- La planificación y la ejecución de la autoevaluación estará a cargo de cada una de las instituciones de educación superior, en coordinación con el CEAACES.

En el presupuesto que las instituciones del Sistema de Educación Superior, 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 una 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 CEAACES 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.

TITULO VIII: AUTODETERMINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DEL PENSAMIENTO Y CONOCIMIENTO

CAPITULO II: PERSONAL ACADÉMICO

Art. 147.- Persona académico de las universidades y escuelas politécnicas.- Está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución de la Ley, y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

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

Art. 155.- Evaluación de 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.

4.2.1 Reglamento del Régimen Académico

El Reglamento de Régimen Académico, expedido con la última reforma mediante Resolución RPC-SO-4S-No.S3S-Z014, adoptada por el Pleno del Consejo de Educación Superior en su Cuadragésima Quinto Sesión Ordinaria, desarrollada el 17 de diciembre de 2014, menciona que el objetivo del Reglamento de Régimen Académico es “regular y orientar el quehacer académico de las instituciones de educación superior (IES) en sus diversos niveles de formación, incluyendo sus modalidades de aprendizaje o estudio y su organización en el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior.”

En este reglamento, se menciona sobre los niveles de formación de educación superior, sobre el periodo académico, número de asignaturas que debe tener cada carrera y las horas de estudio,

también en qué momentos se puede anular una matrícula o una asignatura tipos de estudios que pueden existir, da las directrices para las instituciones de educación superior referente a la metodología de estudio, su estructura, organización, reglamentación, etc. pero no se encuentra nada referente a la evaluación docente en sí.

4.2.2 Reglamento de Carrera y Escalafón Docente

El objetivo del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior es “establecer las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal académico de las instituciones de educación superior, regulando su selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y jubilación.”

A continuación, se presentan algunos artículos en los que se habla sobre la clasificación de docentes, actividad docente, evaluación, etc. Solo se mencionarán los artículos más relevantes a estos temas, el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente completo se encuentra en ANEXOS.

TITULO I: NORMAS GENERALES

CAPITULO II: TIPOS DE PERSONAL ACADÉMICO DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS, SUS ACTIVIDADES Y DEDICACIÓN.

Art. 7.- Tipos de personal académico.- Los miembros de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares son titulares y no titulares. La condición de titular garantiza la estabilidad, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General y este Reglamento.

Los titulares son aquellos que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador y se clasifican en principales, agregados y auxiliares.

Los no titulares son aquellos que no ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador. Se clasifican en honorarios, invitados y ocasionales.

Art. 8.- Actividad del personal académico.- Los profesores e investigadores de las universidades y las escuelas politécnicas públicas y particulares, titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades.

- a) De docencia
- b) De investigación
- c) De dirección o gestión académica

TITULO IV: EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPITULO I: DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 73.- Ámbito y objeto de la evaluación.- La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica.

Art. 74.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño.- Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior, de conformidad con la normativa que expida el CEAACES y los criterios establecidos en este Capítulo.

Art. 76.- Componentes y ponderación.- Los componentes de la evaluación integral son:

- 1. Autoevaluación.-** Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
- 2. Coevaluación.-** Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior.
- 3. Heteroevaluación.-** Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

La ponderación de cada componente de evaluación será la siguiente:

- 1. Para las actividades de docencia:** autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%; y de heteroevaluación 30-40%.
- 2. Para las actividades de investigación:** autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%
- 3. Para las actividades de dirección o gestión académica:** autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%; y heteroevaluación 10-20%.

Art. 77.- Actores de la evaluación integral del desempeño.- Los actores del proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico, los actores del proceso de heteroevaluación son los estudiantes. Los actores del proceso de coevaluación son:

- 1. Para las actividades de docencia e investigación:**
 - a)** Una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado; y

- b)** Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.
- 2.** Para las actividades de dirección o gestión académica, una comisión de evaluación conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES.

Anexo 2: Modelo de Encuesta ESPOL

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE

Evaluado: **Profesor**

Grupo: **FORMULARIO MATERIA TEORICA 2009**

Señor Evaluador	Nota
Las siguientes proposiciones se refieren al profesor/a cuyo curso se va a evaluar; califíquela con un valor numérico entre CERO y DIEZ, donde el cero significa "completo desacuerdo" con dicha proposición y diez "completo acuerdo". Si el informante asigna un nota entre 4 y 6 significa "indiferencia".	La simpatía o antipatía son sentimientos reales que no deben afectar la objetividad de sus respuestas.

DISEÑO DE EXPERIENCIAS EDUCATIVAS												
1	Utiliza ayuda audiovisual para apoyar el contenido de la clase.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Cumple con la programación que propuso al inicio del curso.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Evalúa periódicamente trabajo o intervenciones en clase.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Las evaluaciones que realiza, se ajustan a los temas desarrollados en clase.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Presenta con claridad las instrucciones para la evaluación del aprendizaje,(exámenes, pruebas cortas, presentaciones, simulaciones, representación dramáticas, representación de roles, otras).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Motiva al estudiante a hacer investigación bibliográfica.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PROMOCIÓN DEL APRENDIZAJE												
7	Al inicio del curso proporciona y explica a los estudiantes la programación del curso.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Al inicio del curso proporciona y explica a los estudiantes las políticas del curso.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Estimula la participación activa del estudiante en clase.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Resume las ideas fundamentales discutidas, antes de pasar a una nueva unidad o tema.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11	Cuando introduce conceptos nuevos los relaciona, si es posible, con los ya conocidos.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
12	Motiva al aprendizaje de la materia.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
13	Tiene predisposición para aclarar dudas y ofrecer asesorías dentro y fuera de clases.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
14	Promueve la reflexión de los temas tratados.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
15	Mantiene una comunicación fluida con los estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
16	Es respetuoso con los estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
17	Responde oportunamente a las cuestiones que se le plantea en clase sobre temas relacionados con la materia.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
18	Desarrolla el contenido de la clase de una manera ordenada.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
19	Desarrolla el contenido de la clase de una manera comprensible	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										

PRODUCCIÓN DE MATERIALES DIDACTICOS

20	Prepara recursos didácticos, bibliográficos u otro tipo para facilitar el aprendizaje.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
21	Utiliza con frecuencias esquemas y gráficos para apoyar sus explicaciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										

ADMINISTRACIÓN DE LA ENSEÑANZA

22	Da a conocer el resultado de las evaluaciones en el plazo establecido.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										
23	Asiste con puntualidad a clases.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										

GENERAL

24	Considerando todas las características relacionadas con el profesor/a evaluado/a, elija una nota entre 0 y 10 a su desempeño como tal.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<input type="checkbox"/>										

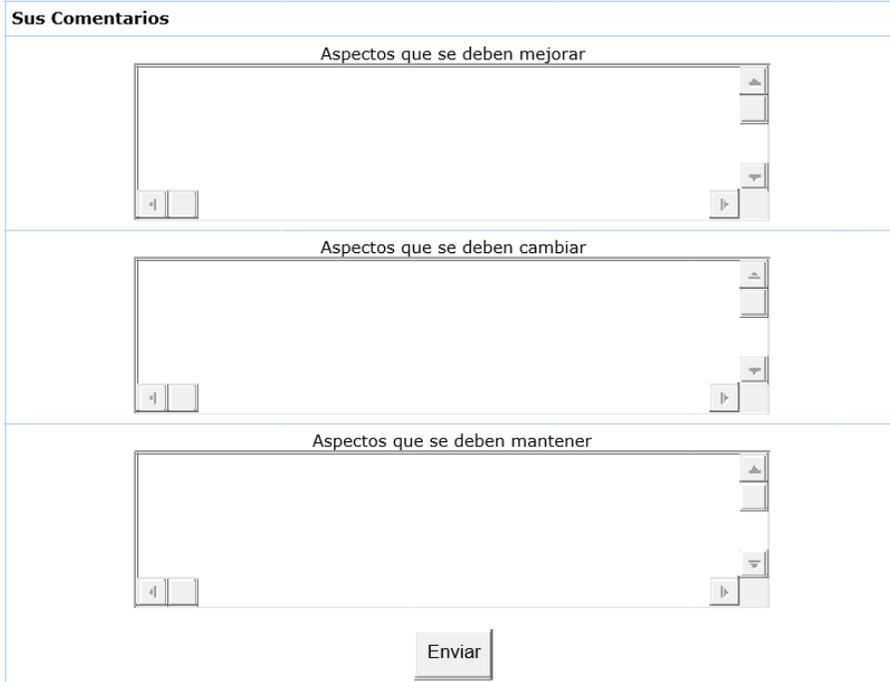
Sus Comentarios

Aspectos que se deben mejorar

Aspectos que se deben cambiar

Aspectos que se deben mantener

Enviar



Anexo 3: Modelo de Encuesta UTE

- Autoevaluación



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Y DESARROLLO CURRICULAR

INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

(Actualizado septiembre 2014)

Este instrumento tiene la finalidad que usted realice una autorreflexión sobre su quehacer educativo a fin de lograr su fortalecimiento profesional y aportar al proceso de mejoramiento continuo de la Universidad.

I ACTITUD PERSONAL

1. Participo en grupos de aprendizaje (áreas, círculos de estudio, grupos de reflexión, equipos de trabajo, eventos académicos...) con mis compañeros docentes.
 Siempre
 A veces
 Nunca
2. Genero un ambiente de confianza, empatía, respeto y amabilidad con los estudiantes.
 Siempre
 A veces
 Nunca
3. Promuevo valores en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
 Siempre
 A veces
 Nunca

II GESTIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR

4. Presento y socializo el sílabo en el primer encuentro pedagógico.
 Sí
 No
5. Preparo con antelación las actividades para el desarrollo de mis clases.
 Siempre
 A veces
 Nunca
6. Cumplo con el proceso pedagógico de la clase (inicio, desarrollo y cierre)
 Siempre
 A veces
 Nunca
7. Propicio y acompaño el aprendizaje colaborativo de los estudiantes.
 Siempre
 A veces
 Nunca
8. Promuevo el aprendizaje autónomo de los estudiantes.
 Siempre
 A veces
 Nunca



9. En el proceso de aprendizaje, relaciono la teoría con la práctica.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

10. Utilizo las herramientas del campus virtual para el proceso educativo.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

11. Adapto estrategias metodológicas según las necesidades de los estudiantes.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

12. Las actividades de aprendizaje previas (tareas, lecturas...), a la sesión pedagógica tienen relación con los temas programados.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

13. Enfatizo la importancia de la asignatura o módulo para el desarrollo profesional de los estudiantes (Relaciono con los resultados de aprendizaje de la carrera).
 - Generalmente
 - A veces
 - Nunca

14. Las actividades y evaluaciones tienen relación directa con los resultados de aprendizaje, conocimientos y estrategias metodológicas que utilizo en el proceso de aprendizaje de la asignatura.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

15. Fomento la indagación y/o investigación en los estudiantes sobre contenidos de su interés.
 - Generalmente
 - A veces
 - Nunca

16. Trabajo todos los temas planificados en el sílabo.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

17. Informo a los estudiantes los criterios de evaluación de las diferentes tareas, actividades y pruebas con su respectiva valoración.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

18. Presento el sílabo al coordinador de carrera en el tiempo estipulado.
 - Siempre
 - A veces
 - Nunca

19. Cumpló con el horario completo de clase.
 - Generalmente
 - A veces
 - Nunca

- Heteroevaluación



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Y DESARROLLO CURRICULAR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES
(Actualizado nov. 2013)

Tu aporte es importante, por ello queremos conocer tu opinión sobre el desempeño de tu profesor.

I. ACTITUD PERSONAL

1. Tiene predisposición para atender los requerimientos académicos de los estudiantes.

- Siempre
- A veces
- Nunca

2. El docente atiende y está abierto a nuevas ideas argumentadas de los estudiantes.

- Siempre
- A veces
- Nunca

3. El docente se interesa por los estudiante y su aprendizaje.

- Siempre
- A veces
- Nunca

II. AMBIENTE DE APRENDIZAJE: relación docente - estudiante

4. La relación entre docente - estudiante (confianza, empatía, respeto y amabilidad) son favorables para el aprendizaje

- Siempre
- A veces
- Nunca

5. El profesor propicia la participación en la asignatura.

- Siempre
- A veces
- Nunca

6. El profesor promueve la vivencia de valores.

- Siempre
- A veces
- Nunca

III. GESTIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR

7. Entrega y da conocer el sílabo en el primer encuentro pedagógico.

- Sí

Campus Matriz Quito: Burgeois N34-102 y Rumipamba
Telfs.: 2446 233/258/259 Ext. 119/139 **Quito - Ecuador**



No

8. Promueve la creatividad de los estudiantes.

Siempre

A veces

Nunca

9. El docente relaciona los conocimientos anteriores con los nuevos.

Siempre

A veces

Nunca

10. El docente utiliza las herramientas del campus virtual en la asignatura.

Siempre

A veces

Nunca

11. Promueve el uso de vocabulario técnico y científico.

Siempre

A veces

Nunca

12. Las actividades que se realizan en el desarrollo de la asignatura tienen relación con lo planificado en el sílabo.

Siempre

A veces

Nunca

13. Enfatiza la importancia de la asignatura en la formación profesional.

Siempre

A veces

Nunca

14. Las actividades que realiza el docente fomentan tu reflexión y el desarrollo del pensamiento.

Siempre

A veces

Nunca

15. El docente propicia retro-alimentación y reflexión sobre las evaluaciones y/o tareas.

Siempre

A veces

Nunca

16. El docente conoce la asignatura.

Siempre

A veces

Nunca



17. **Me siento motivado para indagar- investigar sobre contenidos específicos de la asignatura.**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
18. **El docente en el proceso de aprendizaje relaciona la teoría con la práctica.**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
19. **El docente trabaja los temas planificados en el sílabo.**
- Sí
 - No
20. **La bibliografía básica y complementaria propuestas en el sílabo apoyan el aprendizaje.**
- Sí
 - No
21. **Explica con claridad las directrices para la realización de trabajos.**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
22. **Los ejemplos propuestos por el docente ayudan a la comprensión de la asignatura.**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
23. **Realiza actividades grupales.**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
24. **Conozco los criterios con los que se me va a evaluar las diferentes actividades, tareas y/o pruebas.**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
25. **El profesor me da criterios para que me autoevalúe (evaluación por sí mismo).**
- Siempre
 - A veces
 - Nunca



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Y DESARROLLO CURRICULAR

26. El profesor me da criterios para que nos evaluemos entre compañeros (coevaluación).

- Siempre
- A veces
- Nunca

IV. NORMATIVA

27. Inicia puntualmente las clases o tutorías.

- Siempre
- A veces
- Nunca

28. El docente proporciona oportunamente el material de estudio.

- Siempre
- A veces
- Nunca

29. Desarrolla las sesiones de aprendizaje en el tiempo estipulado por la Universidad.

- Siempre
- A veces
- Nunca

Campus Matriz Quito: Burgeois N34-102 y Rumipamba
Telfs.: 2446 233/258/259 Ext. 119/139 **Quito - Ecuador**

- **Coevaluación Pares**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Y DESARROLLO CURRICULAR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE UN PAR ACADÉMICO (Actualizado nov. 2014)

Este instrumento tiene como finalidad propiciar el **mejoramiento continuo** por medio de la realimentación entre pares.

Seleccione la respuesta que usted considere más adecuada, de acuerdo a la siguiente valoración.

- 4 Siempre
- 3 Con frecuencia
- 2 Pocas veces
- 1 No lo hace
- No aplica N/A

DATOS INFORMATIVOS

CARRERA	
NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO	
NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADOR	
ASIGNATURA	
NIVEL	
PARALELO	
PERIODO ACADÉMICO	
FECHA	

Nº	PREGUNTAS	4	3	2	1	N/A
I ACTITUD PERSONAL						
1	El docente es cordial y respetuoso en su trato con los estudiantes					
2	El docente mantiene una actitud de diálogo y respeto a las diferentes ideas de los estudiantes.					
II AMBIENTE DE APRENDIZAJE: (Relación docente – estudiante)						
3	Los estudiantes evidencian interés en el desarrollo de la clase (atienden, participan, colaboran, entre otras).					
4	La relación docente - estudiante (confianza, empatía, respeto y amabilidad) es favorable para el aprendizaje.					
III GESTIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR						
5	El docente en el proceso de aprendizaje relaciona los contenidos anteriores con los nuevos.					
6	El docente promueve la reflexión de los estudiantes					
7	El docente promueve el uso de vocabulario técnico y científico.					
8	El docente utiliza métodos, técnicas y/o estrategias interactivas que propicien el aprendizaje.					
9	El docente en el proceso de aprendizaje relaciona la teoría con la práctica profesional.					
10	El docente desarrolla el proceso pedagógico de la clase (inicio, desarrollo y cierre).					
11	El docente utiliza las TIC en el proceso de enseñanza -aprendizaje					
12	El docente responde de forma oportuna, clara y coherente las inquietudes de los estudiantes					



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Y DESARROLLO CURRICULAR

13	El docente verifica si los aprendizajes de la clase son alcanzados.						
IV NORMATIVA							
14	Desarrolla el proceso educativo en el tiempo estipulado por la Universidad						
Observaciones (Realimentación)							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							

FIRMA DEL DOCENTE EVALUADO

FIRMA DEL DOCENTE EVALUADOR

- **Coevaluación Directivos**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Y DESARROLLO CURRICULAR

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LA AUTORIDAD ACADÉMICA

Este instrumento tiene la finalidad de conocer la opinión de la autoridad académica acerca del desempeño de los profesores, con el objetivo de aportar al proceso de mejora continua de la Universidad.

Instrucciones:

Seleccione la respuesta que usted considere la más adecuada.

I. ACTITUD PERSONAL

1. El docente tiene predisposición para ayudar a los estudiantes.

- Siempre
- A veces
- Nunca

2. El docente participa de manera activa en las reuniones de área.

- Siempre
- A veces
- Nunca

3. El docente fomenta un ambiente armónico entre los compañeros de trabajo.

- Siempre
- A veces
- Nunca

II. GESTIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR

4. El docente elabora el sílabo en coordinación con los compañeros de área.

- Siempre
- A veces
- Nunca

5. El docente entrega el sílabo al coordinador a tiempo.

- Sí
- No

6. El docente entrega y socializa el sílabo a sus estudiantes.

- Sí
- No



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

UNIDAD DE EXCELENCIA ACADÉMICA Y DESARROLLO CURRICULAR

7. El docente registra el avance del plan analítico.
 Sí
 No

8. El docente registra las evidencias de aprendizaje en el campus virtual.
 Sí
 No

9. El docente utiliza las herramientas de la plataforma virtual para el proceso educativo.
 Siempre
 A veces
 Nunca

10. El docente participa en las actividades institucionales de la Universidad.
 Siempre
 A veces
 Nunca

11. El docente participa en cursos de actualización pedagógica y/o especialidad.
 Sí
 No

12. El docente registra las notas de los estudiantes en el tiempo establecido.
 Sí
 No

13. El docente inicia y concluye conforme el horario establecido.
 Siempre
 A veces
 Nunca

OBSERVACIONES DE LA AUTORIDAD ACADÉMICA

.....
.....
.....
.....

OBSERVACIONES DEL DOCENTE

.....
.....
.....
.....

Anexo 4: Modelo de encuesta primera ronda

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE ACTIVIDAD DE DOCENCIA

La evaluación integral del desempeño académico constituye un proceso técnico – metodológico que busca establecer los niveles alcanzados por el personal académico en el desarrollo de sus actividades de docencia, investigación y de dirección o gestión académica.

La finalidad del presente cuestionario es validar los instrumentos que fueron utilizados en la evaluación de la actividad de docencia aplicada a los docentes de la UTPL en el año 2014.

INSTRUCCIONES PARA LA VALORACIÓN DE EXPERTOS

A través de esta escala, le solicitamos que valore los conjuntos de ítems que conforman cada una de las dimensiones de acuerdo a la **Pertinencia** y **Claridad** de los mismos. Se entiende por *pertinencia*: si el ítem es adecuado con la dimensión que intenta medir; y por *claridad*: si la redacción del ítem no es ambigua y permite una fácil comprensión.

Por otro lado, de acuerdo con el conjunto de ítems de cada dimensión, le solicitamos que determine la **Suficiencia**, es decir, si los mismos son suficientes para su evaluación.

Marque la opción que considere más ajustada según su grado de acuerdo con los criterios indicados (**1 = inadecuado / 5 = muy adecuado**)

Al final de cada dimensión le solicitamos agregue todas las **observaciones** que crea conveniente de acuerdo a los puntos señalados (utilice el espacio que necesite).

CONOCIMIENTOS GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Se contabilizarán todos los cursos, seminarios y eventos de formación docente en pedagogía en los que el docente ha participado durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De 1 a 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

2) Se contabilizan los cursos, seminarios y eventos de formación específica en su área de conocimiento, desarrollados durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De 1 a 10 horas	5 puntos

De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario.

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

4) El docente elabora la guía didáctica y el syllabus y escoge o diseña el texto básico, videos o materiales de apoyo, para el desarrollo de una docencia de calidad.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

5) El Texto básico contiene información actualizada, comprensible y bien estructurada.

6) La guía didáctica orienta, motiva, es clara e incluye estrategias y recursos pedagógicos que promuevan un aprendizaje significativo en los estudiantes.

7) Se refiere a la entrega oportuna del syllabus o guías didácticas en las fechas establecidas. Luego de la revisión del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos, estos materiales deberán ser ingresados en el Entorno Virtual de Aprendizaje.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA PRESENTACIÓN OPORTUNA Y CALIDAD DEL PLAN DOCENTE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

8) El docente incluye en el plan docente del componente académico del cuál es responsable las competencias, metodología, actividades a desarrollar, sistema de evaluación, recursos educativos, etc., desde el inicio del ciclo académico.

9) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados a la materia.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

CAPACIDAD COMUNICATIVA

10) El docente demuestra su competencia comunicativa y pedagógica al transmitir los conocimientos del componente académico de forma didáctica, contextualizada y el manejo de las TIC.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA CAPACIDAD COMUNICATIVA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

- 11) La guía didáctica contiene un “diálogo didáctico” que orienta, motiva, es claro e incluye estrategias y recursos para un aprendizaje activo.
- 12) El tutor escribe en el EVA anuncios claros, oportunos que orientan el aprendizaje de la asignatura.
- 13) El tutor responde oportunamente los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).
- 14) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).
- 15) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través del internet) me ayudaron al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA CAPACIDAD COMUNICATIVA EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

- 16) El docente utiliza material didáctico adecuado (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) que facilita mi aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de mis competencias.
- 17) El docente fomenta mi participación en el desarrollo de las clases, facilita que exprese mis opiniones, incentiva que comparta mis ideas con el resto de los compañeros de clase, me anima a preguntar, etc.
- 18) Las actividades desarrolladas: teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc. aportan significativamente a mi aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.
- 19) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.
- 20) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE

21) El docente genera espacios de interacción académica y diálogo didáctico con participación equilibrada entre estudiantes y profesor por medio del uso de diferentes metodologías, visitas de campo, interacción entre la teoría y la práctica, propiciando el aprendizaje colaborativo.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

22) La Guía didáctica orienta, motiva, es clara e incluye estrategias y recursos que involucran activamente al estudiante en el aprendizaje.

23) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al estudiante en el aprendizaje de la asignatura.

24) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas que le he planteado. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

25) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

26) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

27) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de competencias.

28) Las actividades desarrolladas: teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc. aportan significativamente al aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.

29) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

30) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

VALORACIÓN DE LA EFICACIA DEL APRENDIZAJE

31) Evaluar las acciones realizadas por el docente para lograr el aprendizaje del estudiante y adquisición de competencias previamente definidas en el perfil de egreso de la titulación.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA VALORACIÓN DE LA EFICACIA DEL APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

32) Las evaluaciones a distancia proponen actividades que favorecen el conocimiento, comprensión y aplicación de los temas desarrollados.

33) En las evaluaciones presenciales, las preguntas están redactadas con claridad y se refieren a los temas de cada bimestre.

34) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALUAN LA VALORACIÓN DE LA EFICACIA DEL APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

35) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados en la malla curricular.

36) Las actividades teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc., desarrolladas aportan significativamente al aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.

37) El docente cumple con la planificación del componente académico.

38) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

39) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN USADA POR EL PERSONAL ACADÉMICO.

40) El docente prepara, elabora, aplica y califica los exámenes, trabajos y prácticas, tomando en cuenta el objetivo de la evaluación y las competencias que debe adquirir el estudiante.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN USADA POR EL PERSONAL ACADÉMICO EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

41) Las evaluaciones a distancia proponen actividades que favorecen el conocimiento, comprensión y aplicación de los temas desarrollados.

42) En las evaluaciones presenciales, las preguntas están redactadas con claridad y se refieren a los temas de cada bimestre.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN USADA POR EL PERSONAL CADÉMICO EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

43) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

44) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

LABOR TUTORIAL

45) El docente brindar acompañamiento permanente al aprendizaje de los estudiantes por medio de tutorías síncronas (presenciales, telefónicas, videocolaboración, redes sociales de aprendizaje, chat, correo electrónico) o tutorías asíncronas (foros, orientaciones académicas, REA, interacción en redes sociales y correo electrónico). Esta orientación y acompañamiento puede ser individual o grupal.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
-------------	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-------------	--	--	--	--

1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

46) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al aprendizaje de la asignatura.

47) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

48) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

49) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje del componente académico. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

50) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de las competencias profesionales.

51) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

UTILIZACIÓN DE LAS TIC EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA

52) El docente aplica medios y herramientas tecnológicas como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE TIC'S EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

53) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al aprendizaje de la asignatura.

54) El tutor responde oportunamente los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

55) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

56) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE LAS TIC EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

57) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita mi aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de mis competencias.

58) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE

59) El docente genera, participa y dirige proyectos orientados a crear iniciativas o mejorar la docencia y la calidad educativa, por medio del uso de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula, implicando a los estudiantes activamente en su proceso de formación.

60) Los docentes que participen en proyectos de innovación académica. Esta será valorada como una actividad adicional y se sumará a los resultados de su evaluación docente en la actividad de acción y desempeño docente.

61) En caso de que los docentes evidencien la participación en alguno de los siguientes proyectos o actividades:

- Proyectos de innovación cuyas postulaciones y resultados estén registrados en la Vicerrectorado Académico.
- Proyecto tutores, registrados en Modalidad a Distancia
- Proyecto mentores, registrados en Modalidad a Distancia
- Postulación y participación en convocatorias de Trabajos de Fin de Titulación (TFT), registrados en la Vicerrectorado Académico
- Dirección de 1 a 4 Trabajos de Fin de Titulación. Se considerarán los trabajos terminados, los cuales serán evidenciados por medio del reporte de Biblioteca.

Los directivos deberán considerar dicha participación; esta será valorada en forma automática con 15% de calificación adicional en la actividad de acción y desempeño académico. En el caso de que el docente haya dirigido 5 o más trabajos de fin de titulación se valorará con 25% adicional.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL

62) Este bloque en la dimensión docente considera el compromiso del docente y su implicación con el desarrollo de las actividades institucionales, misión y visión. Por definición todos los docentes tendrán la máxima calificación (10). En aquellos casos en los que el docente haya tenido algún llamado a Comité de Ética, las direcciones de Misiones Universitarias, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal y el docente implicado determinarán en forma conjunta la calificación correspondiente en esta dimensión.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

¿Qué cree usted que se debe cambiar o cómo cree que debería estar formulada la pregunta?

Anexo 5: Modelo de encuesta segunda ronda

SEGUNDA VALIDACIÓN POR PARTE DE LOS EXPERTOS DE LAS UNIVERSIDADES CATEGORÍA “A” Y “B” DEL ECUADOR

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE ACTIVIDAD DE DOCENCIA DE LA UTPL

UNIVERSIDAD: ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

La finalidad del presente cuestionario es validar por segunda ocasión los criterios utilizados por la UTPL en su evaluación docente luego de aplicar las correcciones y observaciones realizadas por los expertos en la primera revisión realizada desde el 5 de Agosto del 2015.

Los resultados obtenidos en la primera validación se los muestra junto a cada pregunta con un promedio sobre 5 de las calificaciones dadas por el grupo de expertos.

INSTRUCCIONES PARA LA VALORACIÓN DE EXPERTOS

Le solicitamos valore las preguntas en las que se realizaron correcciones u observaciones en la primera aplicación. Para ello, deberá calificar los criterios de Pertinencia, Suficiencia y Claridad, indicando su aseveración valorando de la misma manera que en la primera validación, o caso contrario asignando una nueva calificación.

En este caso, solo constan las preguntas en las que se hicieron correcciones u observaciones.

La encuesta tiene la pregunta original y su calificación en la primera validación, luego existe un espacio para la nueva valoración con los mismos ítems y un espacio para nuevas observaciones.

Se han incluido algunas preguntas al último de la encuesta por lo que le solicitamos que nos ayude calificándolas igual que las otras preguntas.

Recuerde:

A través de esta escala, le solicitamos que valore los conjuntos de ítems que conforman cada una de las dimensiones de acuerdo a la **Pertinencia** y **Claridad** de los mismos. Se entiende por *pertinencia*: si el ítem es adecuado con la dimensión que intenta medir; y por *claridad*: si la redacción del ítem no es ambigua y permite una fácil comprensión.

Por otro lado, de acuerdo con el conjunto de ítems de cada dimensión, le solicitamos que determine la **Suficiencia**, es decir, si los mismos son suficientes para su evaluación.

Marque la opción que considere más ajustada según su grado de acuerdo con los criterios indicados (**1 = inadecuado / 5 = muy adecuado**)

Al final de cada dimensión le solicitamos agregue todas las **observaciones** que crea conveniente de acuerdo a los puntos señalados (utilice el espacio que necesite).

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos:

CONOCIMIENTOS GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Se contabilizarán todos los cursos, seminarios y eventos de formación docente en pedagogía en los que el docente ha participado durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De 1 a 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos

De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos P1:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

CONOCIMIENTOS GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Se contabilizarán todos los cursos, seminarios y eventos de formación docente en pedagogía en los que el docente ha participado según el Plan de Formación Docente y previa presentación de certificado de asistencia y participación durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De hasta 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

2) Se contabilizan los cursos, seminarios y eventos de formación específica en su área de conocimiento, desarrollados durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:

De 1 a 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos P2:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

2) Se contabilizan los cursos, seminarios y eventos de formación específica en su área de conocimiento según el Plan de Formación Docente y previa presentación de certificado de asistencia y aprobación desarrollados durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De hasta 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario.

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) ¿Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario dentro o fuera de la UTPL? ¿Está usted de acuerdo con lo antes mencionado?

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones:

ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

- 4) El docente elabora la guía didáctica y el syllabus y escoge o diseña el texto básico, videos o materiales de apoyo, para el desarrollo de una docencia de calidad.
- 5) El Texto básico contiene información actualizada, comprensible y bien estructurada.
- 6) La guía didáctica orienta, motiva, es clara e incluye estrategias y recursos pedagógicos que promuevan un aprendizaje significativo en los estudiantes.
- 7) Se refiere a la entrega oportuna del syllabus o guías didácticas en las fechas establecidas. Luego de la revisión del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos, estos materiales deberán ser ingresados en el Entorno Virtual de Aprendizaje.

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

- 4) El docente elabora la guía didáctica y el syllabus y escoge un texto básico actualizado, comprensible y bien estructurado o diseña el texto básico, videos o materiales de apoyo, que motive un aprendizaje significativo en los estudiantes.
- 7) Se refiere a la entrega oportuna del syllabus o guías didácticas en las fechas establecidas. Luego de la revisión del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos y luego ingresados en el Entorno Virtual de Aprendizaje.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

ITEMS QUE EVALÚAN LA PRESENTACIÓN OPORTUNA Y CALIDAD DEL PLAN DOCENTE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

8) El docente incluye en el plan docente del componente académico del cuál es responsable las competencias, metodología, actividades a desarrollar, sistema de evaluación, recursos educativos, etc., desde el inicio del ciclo académico.

9) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados a la materia.

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

ITEMS QUE EVALÚAN LA PRESENTACIÓN OPORTUNA Y CALIDAD DEL PLAN DOCENTE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

8) El docente incluye en el plan docente del componente las competencias, metodología, actividades a desarrollar, sistema de evaluación, recursos educativos, etc., desde el inicio del ciclo académico.

9) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados a la materia.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

21) El docente genera espacios de interacción académica y diálogo didáctico con participación equilibrada entre estudiantes y profesor por medio del uso de diferentes metodologías, visitas de campo, interacción entre la teoría y la práctica, propiciando el aprendizaje colaborativo.

22) La Guía didáctica orienta, motiva, es clara e incluye estrategias y recursos que involucran activamente al estudiante en el aprendizaje.

23) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al estudiante en el aprendizaje de la asignatura.

24) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas que le he planteado. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

25) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

26) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

21) El docente genera espacios de interacción académica y diálogo didáctico entre estudiantes y profesor por medio del uso de diferentes metodologías, por ejemplo: visitas de campo, interacción entre la teoría y la práctica, propiciando el aprendizaje colaborativo, trabajo en equipo, etc.

22) La Guía didáctica motiva e incluye estrategias y recursos que involucran activamente al estudiante en el aprendizaje.

24) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas que le he planteado.

25) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora.

26) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

27) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de competencias.

28) Las actividades desarrolladas: teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc. aportan significativamente al aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.

29) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

30) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

27) El docente utiliza material didáctico (TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de competencias.

28) Las actividades desarrolladas: teóricas y prácticas aportan significativamente al aprendizaje.

30) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

31) Existe una comunicación enmarcada en el respeto, confianza, aceptación de opiniones entre el docente y el estudiante

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad y suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

45) El docente brindar acompañamiento permanente al aprendizaje de los estudiantes por medio de tutorías síncronas (presenciales, telefónicas, videocolaboración, redes sociales de aprendizaje, chat, correo electrónico) o tutorías asíncronas (foros, orientaciones académicas, REA, interacción en redes sociales y correo electrónico). Esta orientación y acompañamiento puede ser individual o grupal.

46) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al aprendizaje de la asignatura.

47) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

48) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

49) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje del componente académico. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

45) El docente brindar acompañamiento permanente al aprendizaje de los estudiantes por medio de tutorías relacionadas a una duda en específico (presenciales, telefónicas, video colaboración, redes sociales de aprendizaje, chat, correo electrónico) o tutorías relacionadas con algunos temas generales (foros, orientaciones académicas, REA, interacción en redes sociales y correo electrónico). Esta orientación y acompañamiento puede ser individual o grupal.

46) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos.

48) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

49) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje del componente académico. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia, claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones:

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

50) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de las competencias profesionales.

51) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

51) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE TIC'S EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

52) El docente aplica medios y herramientas tecnológicas como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

53) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos y orientan al aprendizaje de la asignatura.

54) El tutor responde oportunamente los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

55) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

56) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE TIC'S EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

52) El docente aplica medios y herramientas tecnológicas (presentaciones, videos, foros, blogs, redes sociales de aprendizaje, correos electrónicos, etc.) como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

56) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje.

57) El docente emplea software informático para reforzar el conocimiento.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE

59) El docente genera, participa y dirige proyectos orientados a crear iniciativas o mejorar la docencia y la calidad educativa, por medio del uso de nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje dentro y fuera del aula, implicando a los estudiantes activamente en su proceso de formación.

60) Los docentes que participen en proyectos de innovación académica. Esta será valorada como una actividad adicional y se sumará a los resultados de su evaluación docente en la actividad de acción y desempeño docente.

61) En caso de que los docentes evidencien la participación en alguno de los siguientes proyectos o actividades:

- Proyectos de innovación cuyas postulaciones y resultados estén registrados en la Vicerrectorado Académico.

- Proyecto tutores, registrados en Modalidad a Distancia
- Proyecto mentores, registrados en Modalidad a Distancia
- Postulación y participación en convocatorias de Trabajos de Fin de Titulación (TFT), registrados en la Vicerrectorado Académico
- Dirección de 1 a 4 Trabajos de Fin de Titulación. Se considerarán los trabajos terminados, los cuales serán evidenciados por medio del reporte de Biblioteca.

Los directivos deberán considerar dicha participación; esta será valorada en forma automática con 15% de calificación adicional en la actividad de acción y desempeño académico. En el caso de que el docente haya dirigido 5 o más trabajos de fin de titulación se valorará con 25% adicional.

Calificación en la primera validación:

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Resultados obtenidos:

Promedio de los resultados obtenidos en:	
Pertinencia	/5
Claridad	/5
Suficiencia	/5

PROPUESTA

PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE

59) El docente genera y dirige proyectos orientados a crear iniciativas o mejorar la docencia y la calidad educativa, por medio del uso de nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, implicando a los estudiantes activamente en su proceso de formación.

60) Los docentes que participen en proyectos de innovación académica. Esta será valorada como una actividad adicional y se sumará a los resultados de su evaluación docente en la actividad de acción y desempeño docente.

61) En caso de que los docentes evidencien la participación en alguno de los siguientes proyectos o actividades:

- Proyectos de innovación cuyas postulaciones y resultados estén registrados en la Vicerrectorado Académico.
- Proyecto tutores, registrados en Modalidad a Distancia
- Proyecto mentores, registrados en Modalidad a Distancia
- Postulación y participación en convocatorias de Trabajos de Fin de Titulación (TFT), registrados en la Vicerrectorado Académico
- Dirección de 1 a 4 Trabajos de Fin de Titulación. Se considerarán los trabajos terminados, los cuales serán evidenciados por medio del reporte de Biblioteca.

Los directivos deberán considerar dicha participación; esta será valorada en forma automática con 15% de calificación adicional en la actividad de acción y desempeño académico. En el caso de que el docente haya dirigido 5 o más trabajos de fin de titulación se valorará con 25% adicional.

Por favor ayúdenos calificando esta pregunta según su **pertinencia**, **claridad** y **suficiencia**.

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observaciones:

PROPUESTA

Planteamiento original

¿El docente es respetuoso con los estudiantes en las horas de clase como en las tutorías?

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observación:

PROPUESTA

Planteamiento original

¿El docente cumple con horario de clases según lo estipulado en el Plan Docente?

PERTINENCIA					CLARIDAD					SUFICIENCIA				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Observación:

Anexo 6: Modelo de encuesta definitivo

CONOCIMIENTOS GENERALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Se contabilizarán todos los cursos, seminarios y eventos de formación docente en pedagogía en los que el docente ha participado según el Plan de Formación Docente y previa presentación de certificado de asistencia y participación durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De hasta 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

2) Se contabilizan los cursos, seminarios y eventos de formación específica en su área de conocimiento según el Plan de Formación Docente y previa presentación de certificado de asistencia y participación desarrollados durante el período de evaluación. La nota máxima es sobre 20 puntos y se contabilizan hasta llegar a 40 horas.

La ponderación en puntos es:	
De hasta 10 horas	5 puntos
De 11 a 20 horas	10 puntos
De 21 a 30 horas	15 puntos
De 31 a 40 horas o más	20 puntos

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA DOCENTE

3) Para la calificación de la experiencia docente y profesional se considerará lo concerniente a los años de trabajo como docente universitario dentro o fuera de la UTPL. ¿Está usted de acuerdo con lo antes mencionado?

La calificación máxima que se otorga para este bloque es de 10 puntos. Se han establecido los siguientes intervalos con su respectiva valoración.

Años de docencia universitaria	Calificación
De 1 mes a 11 meses	4 puntos
De 1 año a 2 años y 11 meses	6 puntos
De 3 años a 4 años y 11 meses	8 puntos
5 años o más	10 puntos

ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO

4) El docente elabora la guía didáctica y el syllabus y escoge un texto básico actualizado, comprensible y bien estructurado o diseña el texto básico, videos o materiales de apoyo, que motive un aprendizaje significativo en los estudiantes.

5) Se refiere a la entrega oportuna del syllabus o guías didácticas en las fechas establecidas. Luego de la revisión del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos y luego ingresados en el Entorno Virtual de Aprendizaje.

ITEMS QUE EVALÚAN LA PRESENTACIÓN OPORTUNA Y CALLIDAD DEL PLAN DOCENTE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

- 6) El docente incluye en el plan docente del componente las competencias, metodología, actividades a desarrollar, sistema de evaluación, recursos educativos, etc., desde el inicio del ciclo académico.
- 7) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados a la materia.

ITEMS QUE EVALÚAN LA CAPACIDAD COMUNICATIVA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

- 8) El docente demuestra su competencia comunicativa y pedagógica al transmitir los conocimientos del componente académico de forma didáctica, contextualizada y el manejo de las TIC.
- 9) La guía didáctica contiene un “diálogo didáctico” que orienta, motiva, es claro e incluye estrategias y recursos para un aprendizaje activo.
- 10) El tutor escribe en el EVA anuncios claros, oportunos que orientan el aprendizaje de la asignatura.
- 11) El tutor responde oportunamente los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas planteadas. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).
- 12) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).
- 13) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través del internet) me ayudaron al aprendizaje. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

ITEMS QUE EVALÚAN LA CAPACIDAD COMUNICATIVA EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

- 14) El docente utiliza material didáctico adecuado (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, videos, material impreso, material de laboratorio, etc.) que facilita mi aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de mis competencias.
- 15) El docente fomenta mi participación en el desarrollo de las clases, facilita que exprese mis opiniones, incentiva que comparta mis ideas con el resto de los compañeros de clase, me anima a preguntar, etc.
- 16) Las actividades desarrolladas: teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc. aportan significativamente a mi aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.
- 17) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.
- 18) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

- 19) El docente genera espacios de interacción académica y diálogo didáctico entre estudiantes y profesor por medio del uso de diferentes metodologías, por ejemplo: visitas de campo, interacción entre la teoría y la práctica, propiciando el aprendizaje colaborativo, trabajo en equipo, etc.
- 20) La Guía didáctica motiva e incluye estrategias y recursos que involucran activamente al estudiante en el aprendizaje.
- 21) El tutor responde oportunamente a los correos electrónicos y mensajería del EVA resolviendo las dudas que le he planteado.
- 22) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora.
- 23) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje.
- 24) ¿El docente es respetuoso con los estudiantes en las horas de clase y en las tutorías?

ITEMS QUE EVALÚAN LA CREACIÓN DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

25) El docente utiliza material didáctico (TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, videos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita el aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de competencias.

26) Las actividades desarrolladas: teóricas y prácticas aportan significativamente al aprendizaje.

27) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

28) Existe una comunicación enmarcada en el respeto, confianza, aceptación de opiniones entre el docente y el estudiante

ITEMS QUE EVALÚAN LA VALORACIÓN DE LA EFICACIA DEL APRENDIZAJE EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

29) ¿El docente cumple con horario de clases según lo estipulado en el Plan Docente?

30) Evaluar las acciones realizadas por el docente para lograr el aprendizaje del estudiante y adquisición de competencias previamente definidas en el perfil de egreso de la titulación.

31) Las evaluaciones a distancia proponen actividades que favorecen el conocimiento, comprensión y aplicación de los temas desarrollados.

32) En las evaluaciones presenciales, las preguntas están redactadas con claridad y se refieren a los temas de cada bimestre.

33) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

ITEMS QUE EVALUAN LA VALORACIÓN DE LA EFICACIA DEL APRENDIZAJE EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

34) El tiempo estimado para desarrollar las actividades en el aula y fuera de ella, tiene relación con el número de créditos ECTS asignados en la malla curricular.

35) Las actividades teóricas, prácticas, de trabajo individual, en grupo, etc., desarrolladas aportan significativamente al aprendizaje y guardan relación con las competencias planteadas en el componente académico.

36) El docente cumple con la planificación del componente académico.

37) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

38) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

ITEMS QUE EVALÚAN LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN USADA POR EL PERSONAL ACADÉMICO EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

39) El docente prepara, elabora, aplica y califica los exámenes, trabajos y prácticas, tomando en cuenta el objetivo de la evaluación y las competencias que debe adquirir el estudiante.

40) Las evaluaciones a distancia proponen actividades que favorecen el conocimiento, comprensión y aplicación de los temas desarrollados.

41) En las evaluaciones presenciales, las preguntas están redactadas con claridad y se refieren a los temas de cada bimestre.

ITEMS QUE EVALÚAN LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN USADA POR EL PERSONAL CADÉMICO EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

42) Las herramientas de evaluación utilizadas por el docente: exámenes, trabajos individuales o de grupo, estudios de casos, etc. permiten medir el grado de desarrollo de las competencias planteadas en el componente académico.

43) Estoy satisfecho(a) con el aprendizaje logrado en esta asignatura y motivado a seguir estudiando.

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

44) El docente brindar acompañamiento permanente al aprendizaje de los estudiantes por medio de tutorías relacionadas a una duda en específico (presenciales, telefónicas, video colaboración, redes sociales de aprendizaje, chat, correo electrónico) o tutorías relacionadas con algunos temas generales (foros, orientaciones académicas, REA, interacción en redes sociales y correo electrónico). Esta orientación y acompañamiento puede ser individual o grupal.

45) Los anuncios que el tutor escribe en el EVA son claros, oportunos.

46) El tutor atiende las consultas realizadas en la tutoría telefónica, de manera clara, precisa y motivadora. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

47) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje del componente académico. (Si no ha utilizado este servicio, méncionelo en el espacio en blanco).

ITEMS QUE EVALÚAN LA LABOR TUTORIAL EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

48) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE TIC'S EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MAD (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

49) El docente aplica medios y herramientas tecnológicas (presentaciones, videos, foros, blogs, redes sociales de aprendizaje, correos electrónicos, etc.) como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

50) Las tutorías virtuales de esta asignatura (dada por videoconferencia o a través de internet) ayudan al aprendizaje.

51) El docente emplea software informático para reforzar el conocimiento.

ITEMS QUE EVALÚAN LA UTILIZACIÓN DE LAS TIC EN LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA EN MODALIDAD PRESENCIAL (HETEROEVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN)

52) El docente utiliza material didáctico (uso de TIC, bibliografía virtual, Recursos Educativos Abiertos (REA), presentaciones, vídeos, material impreso, material de laboratorio, etc.) adecuado que facilita mi aprendizaje, contribuyendo al desarrollo de mis competencias.

53) El docente orienta adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje por medio del acompañamiento tutorial: cumplimiento de horario de tutoría, mensajes de apoyo en el EVA, foros, blog, etc.

PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE

54) El docente genera y dirige proyectos orientados a crear iniciativas o mejorar la docencia y la calidad educativa, por medio del uso de nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, implicando a los estudiantes activamente en su proceso de formación.

55) Los docentes que participen en proyectos de innovación académica. Esta será valorada como una actividad adicional y se sumará a los resultados de su evaluación docente en la actividad de acción y desempeño docente.

56) En caso de que los docentes evidencien la participación en alguno de los siguientes proyectos o actividades:

- Proyectos de innovación cuyas postulaciones y resultados estén registrados en la Vicerrectorado Académico.
- Proyecto tutores, registrados en Modalidad a Distancia
- Proyecto mentores, registrados en Modalidad a Distancia
- Postulación y participación en convocatorias de Trabajos de Fin de Titulación (TFT), registrados en la Vicerrectorado Académico
- Dirección de 1 a 4 Trabajos de Fin de Titulación. Se considerarán los trabajos terminados, los cuales serán evidenciados por medio del reporte de Biblioteca.

Los directivos deberán considerar dicha participación; esta será valorada en forma automática con 15% de calificación adicional en la actividad de acción y desempeño académico. En el caso de que el docente haya dirigido 5 o más trabajos de fin de titulación se valorará con 25% adicional.

IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL

57) Este bloque en la dimensión docente considera el compromiso del docente y su implicación con el desarrollo de las actividades institucionales, misión y visión. Por definición todos los docentes tendrán la máxima calificación (10). En aquellos casos en los que el docente haya tenido algún llamado a Comité de Ética, las direcciones de Misiones Universitarias, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Personal y el docente implicado determinarán en forma conjunta la calificación correspondiente en esta dimensión.

Anexo 7: Respuestas primera ronda

	P1		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	3
EXPERTO 2	1	1	1
EXPERTO 3	4	1	5
EXPERTO 4	4	1	5
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	4	5	3
EXPERTO 7	5	4	4
EXPERTO 8	5	3	3
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	3
EXPERTO 11	5	5	3
EXPERTO 12	3	5	5

	P3		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	3
EXPERTO 2	1	1	1
EXPERTO 3	5	1	5
EXPERTO 4	4	4	2
EXPERTO 5	5	5	4
EXPERTO 6	3	5	3
EXPERTO 7	2	3	1
EXPERTO 8	5	5	2
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	2	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P2		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	3
EXPERTO 2	1	1	1
EXPERTO 3	4	1	5
EXPERTO 4	4	4	2
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	4	5	3
EXPERTO 7	5	4	5
EXPERTO 8	5	3	3
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P4		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	1	5
EXPERTO 4	3	4	3
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	4	3
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	2
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	4	2	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P5		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	3	2	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	2	2	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P7		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	3	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	3	2	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	2	2	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P6		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	3	2	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	2	2	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P8		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	3	1	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	3
EXPERTO 10	2	4	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P9		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	2	2
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	3	1	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	3
EXPERTO 10	2	4	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P11		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	3	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P10		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	3	5
EXPERTO 4	2	2	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	3	4
EXPERTO 7			
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	3	4	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12			

	P12		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	3	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P13		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	3	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P15		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	3	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P14		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	3	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	3	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P16		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	4	4	5

	P17		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	4	4	5

	P19		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	4	4	5

	P18		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1			
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	4	4	5

	P20		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	4	4	5

	P21		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1			
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	3
EXPERTO 6	2	3	2
EXPERTO 7	5	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	5

	P23		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	3	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	5	5
EXPERTO 7	1	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P22		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	5	5
EXPERTO 7	1	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P24		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	5	5
EXPERTO 7	1	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P25		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	5	5
EXPERTO 7	1	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P27		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	4	5
EXPERTO 7	1	4	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P26		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	5	5
EXPERTO 7	1	3	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	4
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P28		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	4	5
EXPERTO 7	1	4	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P29		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	4	5
EXPERTO 7	1	4	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P31		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	5	4
EXPERTO 6	3	2	2
EXPERTO 7	1	1	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	4
EXPERTO 10	2	2	2
EXPERTO 11	5	3	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P30		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	2	4	5
EXPERTO 7	1	4	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P32		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	2
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	4	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P33		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	4	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P35		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	2
EXPERTO 5	4	5	5
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P34		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	4	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P36		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	2
EXPERTO 5	4	5	5
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P37		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1			
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	2
EXPERTO 5	4	5	5
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P39		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2			
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	2
EXPERTO 5	4	5	5
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P38		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	2
EXPERTO 5	4	5	5
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	4	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P40		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	2	3	2
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P41		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	2	3	2
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	2
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P43		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	2	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	2	3	2
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P42		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	2	3	2
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	2
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P44		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	2	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	2	3	2
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	3	4	4

	P45		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	4	3	3
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P47		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	4	4
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P46		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	4	4
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P48		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	4	4
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P49		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	4	4
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P51		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	4	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	3	3
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P50		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5		5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	3	3	3
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P52		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	4	4	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6			
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P53		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	4	4	5
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P55		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	4	4	5
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P54		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	4	4	5
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P56		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	4	4	5
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P57		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	3	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	5
EXPERTO 6	4	4	4
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P59		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	2	2	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	2	2
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	2	3	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P58		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	3	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	1	1
EXPERTO 5	5	4	5
EXPERTO 6	4	4	4
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P60		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2		3	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	2	2	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	2	2
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	2	3	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P61		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	2	1
EXPERTO 2	1	1	1
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	2	2	1
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	2	2
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	2	3	2
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P62		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	3	3
EXPERTO 2			
EXPERTO 3	5	2	5
EXPERTO 4	1	3	2
EXPERTO 5	4	4	3
EXPERTO 6	3	3	2
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	4	5	5

Anexo 8: Respuestas segunda ronda

	P1		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	5	3	5
EXPERTO 5	4	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	4	4
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	3	4
EXPERTO 10	2	4	4
EXPERTO 11	4	2	3
EXPERTO 12	1	5	1

	P3		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	3	3	3
EXPERTO 2	4	2	4
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	5	4	5
EXPERTO 5	5	5	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	2	4	2
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P2		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	3
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	4	1	5
EXPERTO 4	5	3	5
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	5	5	5
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	3	4
EXPERTO 10	4	4	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P4 y P7		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	2	4	2
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P8 y P9		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	4	5	5
EXPERTO 4	1	3	2
EXPERTO 5	5	5	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	3	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	3	4
EXPERTO 10	3	4	1
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P27 y P31		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	-	4	-
EXPERTO 5	4	5	4
EXPERTO 6	4	5	5
EXPERTO 7	3	2	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	3	3
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P21 y P26		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	5	5	5
EXPERTO 5	5	5	4
EXPERTO 6	4	5	5
EXPERTO 7	1	4	3
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P45 y P49		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	1	4	5
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P51		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	5	5	5
EXPERTO 5	5	5	4
EXPERTO 6	4	4	5
EXPERTO 7	2	3	2
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	4	4	4
EXPERTO 11	5	5	5
EXPERTO 12	5	5	5

	P59 y P61		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	4	4	5
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	2	3	2
EXPERTO 11	3	5	3
EXPERTO 12	5	5	5

	P52 y 57		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	5	5	5
EXPERTO 4	4	4	5
EXPERTO 5	5	4	4
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	3	1
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	5	5	5
EXPERTO 10	3	4	4
EXPERTO 11	3	5	-
EXPERTO 12	5	5	5

	P propuesta 1		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	4	4	4
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	-	-	-
EXPERTO 4	5	5	5
EXPERTO 5	-	-	-
EXPERTO 6	5	5	5
EXPERTO 7	1	1	4
EXPERTO 8	-	-	-
EXPERTO 9	-	-	-
EXPERTO 10	5	5	5
EXPERTO 11	5	4	3
EXPERTO 12	5	5	5

	P propuesta 2		
	PERTINENCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
EXPERTO 1	5	5	5
EXPERTO 2	5	5	5
EXPERTO 3	-	-	-
EXPERTO 4	5	5	5
EXPERTO 5	5	5	5
EXPERTO 6	4	5	4
EXPERTO 7	-	-	-
EXPERTO 8	5	5	5
EXPERTO 9	4	5	3
EXPERTO 10	5	5	5
EXPERTO 11	-	-	-
EXPERTO 12	5	5	5

Anexo 9: Cuadro de porcentajes sobre el total de respuestas en cada ítem

PREGUNTA	PERTINENCIA 1	%	PERTINENCIA 2	%
EXPERTO 1	260	84%	59	91%
EXPERTO 2	279	90%	64	98%
EXPERTO 3	298	96%	53	81%
EXPERTO 4	80	26%	47	72%
EXPERTO 5	272	88%	58	89%
EXPERTO 6	226	73%	61	94%
EXPERTO 7	170	55%	24	37%
EXPERTO 8	310	100%	60	92%
EXPERTO 9	310	100%	59	91%
EXPERTO 10	193	62%	46	71%
EXPERTO 11	310	100%	55	85%
EXPERTO 12	273	88%	61	94%

PREGUNTA	CLARIDAD 1	%	CLARIDAD 2	%
EXPERTO 1	246	79%	59	91%
EXPERTO 2	282	91%	62	95%
EXPERTO 3	272	88%	51	78%
EXPERTO 4	82	26%	53	82%
EXPERTO 5	255	82%	54	83%
EXPERTO 6	255	82%	64	98%
EXPERTO 7	218	70%	39	60%
EXPERTO 8	306	99%	60	92%
EXPERTO 9	295	95%	54	83%
EXPERTO 10	206	66%	51	78%
EXPERTO 11	308	99%	56	86%
EXPERTO 12	288	93%	65	100%

PREGUNTA	SUFICIENCIA 1	%	SUFICIENCIA 2	%
EXPERTO 1	246	79%	56	86%
EXPERTO 2	284	92%	64	98%
EXPERTO 3	310	100%	55	85%
EXPERTO 4	76	25%	54	83%
EXPERTO 5	253	82%	49	75%
EXPERTO 6	260	84%	64	99%
EXPERTO 7	199	64%	30	46%
EXPERTO 8	294	95%	60	92%
EXPERTO 9	296	95%	55	85%
EXPERTO 10	195	63%	45	69%
EXPERTO 11	308	99%	49	75%
EXPERTO 12	294	95%	61	94%