INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

Análisis de los resultados obtenidos de la evaluación aplicada al desempeño docente conforme a la normativa vigente para alcanzar la calidad educativa dentro del Instituto Tecnológico San Antonio en la ciudad de Quito durante el año 2025.

Erika Paulina Marcial Cruz

Erick Enrique Proaño Rivera

Administración de Empresas

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito

para la obtención del título de

Tecnólogo Superior en Administración

Quito, 19 de abril de 2024

INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

HOJA DE CALIFICACIÓN

DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Análisis de los resultados obtenidos de la evaluación aplicada al desempeño docente conforme a la normativa vigente para alcanzar la calidad educativa dentro del Instituto Tecnológico San Antonio en la ciudad de Quito durante el año 2025.

Erika Paulina Marcial Cruz

Erick Enrique Proaño Rivera

Econ: Alexandra Bautista

Quito, 10 de mayo de 2024

DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales del Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA, incluyendo la Política de propiedad Intelectual TESA, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a TESA para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: Erika Paulina Marcial Cruz

Erick Enrique Proaño Rivera

Código estudiante: 2243

2359

Cédula de identidad: 1716512221

1726472937

Quito, mayo de 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, pese a estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en ttp://bit.ly/COPETheses.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on http://bit.ly/COPETheses.

DEDICATORIA

Yo Erika Marcial dedico este logro que ha sido una lucha de perseverancia, valentía y mucho esfuerzo donde hubo días buenos y malos pero que gracias a Dios al apoyo de mi familia que son mi motor para seguir adelante pude alcanzar este anhelo tan grande, por todo esto y más quiero dedicar esta meta a las siguientes personas.

Quiero dedicar este triunfo a mi amado esposo Michel, porque fue él quien me incentivo a embarcarme en este camino, por su preocupación y amor en cada paso, por su apoyo permanente, y por darme la fuerza en los momentos más difíciles.

A mi amada hija Cristell, que desde el día que nació fue mi motor y mi fuerza para salir adelante, este logro es para ti mi amor eterno para que te motive a alcanzar tus metas y sueños. Quiero dedicar este triunfo a mi padre Carlos Marcial, por su amor incondicional, Dios me premio al darme un padre tan maravilloso, tan bueno y ejemplar este logro se lo dedico con todo mi amor, a mi bella madre Isabel se lo dedico hasta al cielo madre mía gracias por acompañarme esos 21 años de mi vida y por enseñarme que uno de los amores más puros es el de una madre. A mis dos hermanas mayores Rocío y Paty les agradezco y les dedico este logro, por su amor, cariño, protección, apoyo y preocupación incondicional en cada etapa de mi vida. Así también a cada uno de mis hermanos, Geovany, Wilma, Lore, Marcelo, Pili, y mis queridos cuñados y sobrinos.

Yo Erick Proaño Dedico este título a mis padres y hermanos que fueron fundamentales piezas en esta aventura también a mi colega Erika Marcial ya que gracias a su apoyo y consejos he logrado superar varias adversidades que se me han presentado a lo largo de la carrera, sin ellos nada de esto hubiese sido posible.

AGRADECIMIENTO

Yo Erika Marcial en primer lugar, quiero agradecer a Dios por su amor infinito, su gracia y por darme la sabiduría y la fuerza necesaria en cada etapa de mi vida. Mi gratitud infinita a mi esposo por su apoyo incondicional en cada paso que daba, gracias por creer en mí incluso más que yo, eres parte de este triunfo mi amor. A mi amada hija Cristell por su amor y apoyo. A mi amado padre por estar conmigo apoyándome con sus oraciones constantes para que Dios me bendiga siempre. A mis hermanas mayores por su amor y apoyo para conseguir este triunfo y por creer en mí.

Finalmente quiero agradecer a cada uno de mis amigos y compañeros que hicieron parte de esta etapa de mi vida Karen, Erick, Erika Marialuisa a mi hermana Lore y mi cuñado Diego les agradezco por ser parte de este camino que transitamos juntos a veces felices otras no tanto pero este título es parte de todos ustedes y de la vivencia que tuvimos en este corto camino llamado vida.

Yo Erick Proaño agradezco a Dios por darme salud y sabiduría para seguir adelante y siempre progresar, también agradezco al instituto tecnológico San Antonio por haberme brindado la oportunidad de estudiar en su institución, agradezco a mis compañeros de carrera que fueron fundamentales en momentos de alta tensión en los que pensaba en desistir, pero ellos siempre estuvieron ahí apoyándome y aconsejándome para seguir adelante.

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en analizar los resultados obtenidos de una evaluación docente 360 grados, aplicada como instrumento de valoración del desempeño docente dentro del Instituto Tecnológico San Antonio, el mismo que en base a un cuadro comparativo con la normativa vigente y el organismo regulador cumple con los requerimientos. Así mismo, el objetivo del análisis es encontrar falencias para poder proporcionar opciones de mejora. La metodología utilizada es de origen mixto tanto cualitativo como cuantitativo y a la vez es descriptiva, aplicada y valorativa, con un diseño no experimental, tratando varias dimensiones e indicadores, según el tiempo de duración es transversal. Se elaboró gráficas porcentuales para evaluar y analizar los resultados otorgados por parte de la institución. En base a estos, se obtuvo a los docentes que puntuaron por debajo de lo requerido, desde diferentes fuentes, estudiantes, pares y la propia autoevaluación.

A partir de las falencias de los maestros encontradas en el perfil profesional, en las competencias, las habilidades blandas y las artes liberales, basados en los resultados obtenidos y de acuerdo al puntaje de la escala de valoración definida por la institución, se propone retroalimentación con estrategias para mejorar el desempeño docente, la retención del talento, enriquecer los procesos de enseñanza y el perfil actitudinal, para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la calidad educativa.

Palabras clave: Evaluación 360 grados, desempeño docente, normativa vigente, analizar, perfil profesional, competencias, habilidades blandas, artes liberales, estrategias de retroalimentación.

ABSTRACT

This study analyzes the results of a 360-degree teacher evaluation implemented as a teaching performance assessment tool at the San Antonio Technological Institute. A comparative analysis with current regulations and the relevant regulatory body confirms that the evaluation complies with established standards. The primary objective of this analysis is to identify performance gaps and provide actionable recommendations for improvement.

The study employed a mixed-method approach-both qualitative and quantitative-within a descriptive, applied, and evaluative framework. It followed a non-experimental, cross-sectional design that examined various performance dimensions and indicators. Percentage-based graphs were developed to visualize and interpret the evaluation results, which were drawn from multiple sources: students, peers, and self-assessments. Teachers who scored below the institutional benchmark were identified accordingly.

Based on the deficiencies found in professional profiles, competencies, soft skills, and liberal arts knowledge, targeted feedback strategies are proposed. These aim to enhance teaching performance, promote talent retention, enrich instructional processes and attitudinal development, strengthen organizational culture, and ultimately improve educational quality.

Keywords: 360-degree evaluation, teacher performance, educational regulations, professional profile, competencies, soft skills, liberal arts, feedback strategies.

Tabla de Contenidos

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN 15

1.1 Planteamiento del problema 15

1.2 Justificación: 17

1.3 Alcance: 19

1.4 Objetivos General y Específicos 19

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 21

2.1 Desempeño Docente. 21

2.1.1 Competencias. 21

2.1.2 Evaluación docente. 23

2.2 Procesos para obtener los resultados de la práctica de los maestros. 24

2.2.1 Métodos y técnicas de valoración del desempeño del educador en 24

Ecuador. 24

2.2.2 Sesgos en los resultados de la valoración del desempeño del 26

educador. 26

2.3 Análisis de los resultados de la valoración del desempeño docente 27

2.3.1 Retroalimentación. 28

2.3.2 Estrategias pedagógicas hacia los docentes. 30

2.4 Calidad educativa superior en Latinoamérica. 30

2.4.1 Impacto de la valoración docente en la calidad educativa. 30

2.4.2 Organismos que aseguran los estándares de calidad y regulan la 31

valoración docente en la educación de tercer nivel en diferentes países. 31

2.5 Relación entre la calidad académica y el desempeño docente en países 31

latinoamericanos. 31

2.5.1 Formación docente en países latinoamericanos. 33

2.5.2 Eficiencia e instrumentos que influyen en la excelencia académica. 33

2.6 Calidad educativa y normativa vigente. 34

2.6.1 Características que integran la valoración y el análisis del.....35

desempeño del educador en Ecuador según CACES.....35

2.6.2 La importancia de la retroalimentación a los maestros según el 37

CACES.....37

2.6.3 Cuadro comparativo-explicativo del instrumento aplicado, la 37

2.7 Marco Conceptual.....40

2.8 Marco legal 42

2.8.1 Ley de LOES establece:.....42

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....44

3.1 Tipo de investigación.....44

3.1.1 Según el propósito.....44

3.1.2 Según la manipulación de las variables 45

3.1.3 Según el tiempo de duración.....45

3.2 Enfoque.....45

3.3 Herramientas metodológicas:.....46

3.4. Técnicas. 47

3.5 Estudios iniciales 47

3.6 Desarrollo.....50

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 60

4.1 Análisis de resultados. 60

4.2 Interpretación y discusión de resultados 69

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 71

ANEXO.....81

Recomendación de retroalimentación con estrategias para la mejora del desempeño docente en Instituto San Antonio. 81

Contenido. 82

6. INTROCUCCIÓN 83

8. Retroalimentación como recomendación para la mejora del desempeño docente en el Instituto San Antonio. 84

11.1 Retroalimentación según Hattie y Timperley dirigida para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje.....85

11.2 Pasos a seguir para la retroalimentación en el Instituto Tecnológico San Antonio. 85

11.3 Retroalimentación con estrategias para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y el perfil actitudinal.....86

11.4 Recursos generales para que los docentes del Instituto San Antonio consideren en la mejora de la enseñanza impartida. 89

9. Conclusión: 91

10. Recomendaciones: 91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Procesos de valoración **……..…**36

Tabla 2. Cuadro comparativo- explicativo normativa vigente y organismo regulador.....38

Tabla 3. Matriz de operacionalización de variables …….……..….49

Tabla 4. Ponderación ……..……..……...52

Tabla 5. Ponderación y pesos **……..…**52

Tabla 6. Escala de valoración …….…..…52

Tabla 7. Opiniones……...……..…69

Tabla 8. Retroalimentación según Hattie y Timperley……..…85

Tabla 9. Plan de aprendizaje…….……89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable independiente …….…….48

Figura 2 Variable dependiente ……..….48

Figura 3 Total de docentes evaluados con porcentajes categorizados.…….60

Figura 4 Síntesis de áreas evaluadas…….61

Figura 5 Puntuaciones totales de los docentes…….….62

Figura 6 Docentes 1 y 2…….63

Figura 7 Áreas evaluadas…….…….….64

Figura 8 Docente 3…….65

Figura 9 Docente 4..…….…….66

Figura 10 Docente 5….…….67

Figura 11 Docente 6…….…….68

Figura 12 Pasos para la retroalimentación con estrategias ……..…….….86

Figura 13 Recursos…….90

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente en Latinoamérica, se han establecido nuevas políticas en favor de la formación docente, generando resultados contradictorios puesto que, varios agentes de los países latinos que intervienen en la educación se encuentran inconformes, dando como resultado nuevas regulaciones en las dimensiones de mejora continua del docente, actualizaciones de las competencias docentes, reforma de la labor docente, reestructuración curricular y demás. Por otra parte, la calidad en la educación recibida para los estudiantes se encuentra en duda e igualmente no se tienen claros los lineamientos para la formación de los docentes (Vezub y Cordero, 2022). En el contexto actual, los estudios superiores en la educación afrontan una variedad de desafíos que perjudican negativamente la calidad educativa impartida por lo que analizar los resultados de la evaluación al desempeño docente es esencial para reconocer la calidad de educación y conocimientos que se imparten.

Investigaciones previas han identificado que, el instrumento más utilizado para evaluar el desempeño docente es generalmente las encuestas direccionadas a los estudiantes de formación superior. Este método enfatiza en la evaluación del desempeño del educador mediante retroalimentación proporcionada por los estudiantes que con frecuencia se usa como una señal sobre la calidad y la eficiencia de los planes de enseñanza empleados de tercer y cuarto nivel (Soto, et al, 2018, como se citó en Murillo y Gordon et al, 2024). En este sentido el Instituto Tecnológico San Antonio aplicó una encuesta para valorar el desempeño docente en el interior de la institución direccionada a los colaboradores, como una estrategia particular y realzar los niveles de enseñanza. Sin embargo, en Ecuador, las políticas internas están direccionadas a la preocupante situación educativa del país. Los organismos de educación con leyes y normas se hallan en la ardua tarea de examinar los lineamientos de

educación, por lo que han optado por hacer algunas reformas al sistema educativo con el fin de levantar los bajos niveles de enseñanza y aprendizaje. El desempeño académico va conectado con la educación y calidad impartida por los docentes, por lo que es importante la mejora continua del docente (Jiménez, et al., 2024).

Es así que particularmente, en el Instituto Tecnológico San Antonio, que es una institución que se encuentra en el despliegue de la enseñanza y desarrollo de profesionales de tercer nivel, resulta de gran importancia analizar el trabajo del personal docente, que se encuentre apegado a las normativas legales vigentes, para garantizar el buen nivel académico de sus colaboradores con el fin de brindar recomendaciones de mejora continua y que se cumpla con el objetivo de alcanzar la excelencia académica.

Aunque el Instituto Superior Tecnológico San Antonio aplicó un método para evaluar el desempeño, se ha identificado que es importante examinar los resultados obtenidos de la evaluación docente. Cabe destacar que es fundamental reconocer las habilidades y competencias de los colaboradores para alcanzar los objetivos propuestos por el TESA. En este sentido se requiere identificar las áreas de mejora más adecuadas de los educadores y dar recomendaciones con estándares ideales.

Si se obtuvo una puntuación menos que excelente por parte de los docentes y esto no se resuelve, puede tener consecuencias negativas como una baja calidad de enseñanza y deserción de estudiantes, por lo tanto, es por la excelencia académica que una institución resulta atractiva, por lo que es necesario llevar a cabo un análisis de los resultados para mantener los estándares que acreditan a una institución de educación superior.

La relevancia de este estudio se afianza en que los resultados del desempeño docente representan una alternativa imprescindible a la hora de examinar a los educadores, con el objetivo de identificar las posibles debilidades que deben ser fortalecidas. Esta investigación plantea el análisis de los resultados obtenidos de la evaluación aplicada al desempeño docente

y las recomendaciones de mejora continua ya que, resulta de gran importancia para la comunidad educativa.

1.2 Justificación:

La mejora de la calidad educativa a nivel superior es importante puesto que, permite al Instituto Tecnológico San Antonio optimizar el desempeño de sus colaboradores. Dicha labor está muy relacionada con la calidad de la enseñanza dentro de los sistemas educativos, por lo que se ha convertido en un tema de gran amplitud y con múltiples variables al momento de estudiarlo. Una de las herramientas para valorar el desempeño docente es la evaluación docente. La misma que permite conocer y promover el desarrollo pedagógico que beneficie los procesos de aprendizaje de los alumnos. Por lo tanto, a nivel social y económico, su impacto positivo permite que la difusión y el alcance sea mayor así mismo, se convierte en un complemento importante para futuras investigaciones relacionadas con la mejora de los resultados de la práctica docente, la administración del personal humano, la calidad de la enseñanza y la rentabilidad de la institución al ser una investigación que beneficia y aporta a la mejora continua de los colaboradores. El estudio es relevante puesto que, permite valorar los resultados obtenidos de la aplicación de la evaluación docente y generar sugerencias favorables que eleven la productividad en la institución y el bienestar de los docentes con un ambiente laboral positivo.

El estudio, en el ámbito académico representará una guía práctica para la institución y poder mejorar la calidad educativa, al momento de escoger las sugerencias que se aplicarán para realzar las capacidades de los docentes. Los beneficios para los docentes son: la mejora continua de sus habilidades y virtudes y ser reconocidos por su calidad de enseñanza; a nivel comunitario permite a los colaboradores de ambas partes constituirse como profesionales certificados y de un nivel académico óptimo en este mercado tan competitivo. Así mismo, contribuye a solucionar el actual déficit de los estándares de la calidad educativa, los bajos

niveles de aprendizaje y el abandono de carreras a nivel superior. Además, este estudio representa un análisis con un impacto positivo ya que, señala el cambio práctico en cómo se debe efectuar el ejercicio docente enfocándose en el constante desarrollo profesional. Este análisis determina las virtudes y carencias existentes en la práctica docente permitiendo la apreciación adecuada del desempeño del personal educativo dentro del TESA, reconociendo las potencialidades y la mejora continua, de igual forma, facilidad la comprensión de la información obtenida para llevar a cabo procesos de mejora. El Instituto San Antonio podrá tomar decisiones más informadas basadas en las sugerencias y recomendaciones para dar las mejoras pertinentes con la colaboración de los administrativos académicos.

En esta misma línea el presente estudio pretende generar cambios a nivel práctico y estructural en la administración de empresas dedicadas al ejercicio de la educación aportando nuevas sugerencias en dicha área. Mediante un análisis sobre los resultados obtenidos en la evaluación, brindando nuevas recomendaciones como una nueva alternativa, las cuales pueden ser acogidas por otras organizaciones dentro del sector educativo, generando cambios más favorables. Este trabajo constituirá una referencia en la gestión del talento humano.

En conclusión, los fines investigativos del presente trabajo aportarán significativamente sobre la manera práctica en cómo se potencializa las áreas a mejorar dentro de la labor docente en el Instituto San Antonio, constituyendo una alternativa en la manera en que, se ejerce la práctica docente apegándose a las leyes y normativas. La finalidad de este estudio es generar un impacto positivo mejorando la calidad educativa y el bienestar docente. Por último, cabe destacar que este estudio se encuentra atado al segundo objetivo del plan de gobierno actual, promoviendo espacios de intercambio cultural, el cual consiste en impulsar las habilidades de la ciudadanía a través de una educación de calidad, inclusiva y equitativa

1.3 Alcance:

El presente estudio tiene como alcance el planteamiento de retroalimentación con estrategias para mejorar la calidad académica en base a un análisis de los resultados obtenidos de la evaluación docente previa en el Instituto San Antonio, con el fin de potenciar la labor de los colaboradores. Además, se hará una comparación del instrumento aplicado con la normativa vigente con el fin de comprender si el instrumento cumple con los requerimientos para fortalecer la calidad educativa el desempeño y la retención del talento. La fase del análisis permitirá una mejor apreciación del contexto académico, reconociendo habilidades y falencias de los educadores. Se efectuará un análisis para distinguir las posibles mejoras del personal docente en el instituto, se desarrollará gráficos porcentuales para identificar los docentes que puntúan menos de excelente y plantear estrategias que podrán ser implementadas dentro del establecimiento. Estas estrategias serán propuestas antes de terminar el segundo trimestre del año 2025. Por último, la realización de estos procesos será decisivo para considerar el estudio como exitoso.

1.4 Objetivos General y Específicos

Objetivo General:

Analizar los resultados obtenidos en la evaluación aplicada al desempeño docente conforme a la normativa vigente para mejorar la calidad educativa dentro del Instituto Tecnológico San Antonio en la ciudad de Quito durante el año 2025.

Objetivos Específicos:

1. Comparar el instrumento de evaluación del desempeño docente aplicado en el instituto con la normativa y las regulaciones del CACES a través de un cuadro explicativo-comparativo para la obtención del cumplimiento.

2. Analizar los resultados obtenidos de la aplicación de la evaluación docente mediante los rangos de puntuación establecidos en el Instituto San Antonio en la ciudad de Quito, para la identificación de falencias.

3. Recomendar la retroalimentación con estrategias en base a los resultados de los docentes que puntuaron por debajo de excelente para mejorar los niveles de enseñanza y el perfil actitudinal.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Desempeño Docente.

Hace referencia a efectuar una acción en las labores destinadas por los maestros en sus pasos y procesos para impartir las enseñanzas, (Martínez y García, como se citó en Rodríguez, 2021). Dice que la evaluación al ejercicio de los docentes se sustenta en el desarrollo de las competencias, procedimientos intelectuales y técnicas orientadas a obtener los logros de formación de los alumnos en concordancia a los requerimientos sociales, desempeño educativo y excelencia académica.

2.1.1 Competencias.

Son las cualidades, destrezas y aptitudes que han sido obtenidas o deben ser mejoradas constantemente para solucionar o solventar obstáculos en el ambiente de trabajo, donde haya desasosiegos y dificultades técnicas según (Gonzáles y Larraín como se citó en, Mendoza, 2023) manifiesta que en perspectiva se puede decir que las competencias son las habilidades y cualidades que los maestros deben tener para su proceso de impartir la formación, y la relación que hay en su entorno.

2.1.1.1 Clasificación de las competencias.

Son específicas y genéricas, la primera se refiere exactamente al entorno de la ocupación desarrollada y las genéricas a una infinidad de actividades y funciones en relación con la postura, atributos, valores y entendimientos alcanzados (Gonzáles como se citó en Mendoza, 2023). Por otra parte, (Morales y Caurcel como se citó en, Mendoza, 2023) referencia como un conglomerado de aptitudes que necesita un maestro superior para realizar su trabajo con eficiencia. En esta línea las capacidades de los docentes se las engloba

directamente como competencias, las cuales son fundamentales para que en conjunto puedan formar parte del trabajo de los maestros, estas competencias son:

- Competencia en la asignatura: control de la materia, planeación de instrucción y temas.
- Competencia en la metodología: competencia para impartir conocimientos.
- Competencia de comunicación: Lo que desea trasladar de manera clara.
- Competencia en tecnología: relaciona a todo lo innovador y lo tecnológico para enseñar.
- Competencias interpersonales: la capacidad de conversar de manera natural y asertiva en relación del entorno y alumnos.
- Competencia valorativa: el trabajo de dar una evaluación de excelencia, programada.
- Competencia de investigación: analizar y explorar lo que se enseña, para fortalecer lo impartido.
- Competencia institucional: afinidad con el establecimiento y el laborar en conjunto.

Además, en el contexto ya descrito, analizar, los resultados de la valoración ayudan a retroalimentar alineándose a las competencias ya mencionadas. Así mimo hay autores que resaltan la importancia de las habilidades blandas las cuales deben ser parte íntegra de un docente.

2.1.1.2 Habilidades blandas.

Son aquellas habilidades con beneficios valiosos que mejora la conducta de los individuos y ayuda a consolidar los métodos de enseñanza, entre ellos está: liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo y resolución de problemas (Veramatos, como se citó, en Vásquez, 2021). En este sentido desarrollar estas habilidades ayuda a tener un entorno de trabajo positivo.

2.1.2 Evaluación docente.

Son procedimientos y procesos en el cual se evalúa el trabajo realizado por los maestros en función de normas y diferentes criterios, para poder valorar la eficacia de la formación educativa y así poder encontrar falencias y áreas a fortalecer. (Murillo, et al, 2024) dice que en la educación de tercer nivel la evaluación docente es un procedimiento ordenado y estructurado su objetivo es el cálculo y a la potencialización de la excelencia educativa transmitida por los maestros en los centros educativos, siendo de suma importancia para alcanzar los niveles de enseñanza adecuados y poder avalar la eficacia de la enseñanza que se da a los alumnos.

Importancia de la valoración del desempeño docente en Latinoamérica.

La enseñanza académica en Latinoamérica es la representante del desarrollo de cada país, por lo que resulta de gran importancia la evaluación de los maestros, frente a los nuevos desafíos y transformaciones en el ámbito mundial, además es el impulso por el conocimiento científico, crecimiento tecnológico y académico. (Palacios y Ramos, 2020) resalta que la valoración de los maestros permite dar la estimación al desempeño del educador y puede ser aplicada desde el criterio de los alumnos, desde un propio punto de vista crítica o el de sus pares. Teniendo como objetivo reconocer las necesidades y potencialidades que posee el educador, con el fin de identificar una posible problemática que afecte directamente al proceso educativo para fortificar la eficiencia de la enseñanza impartida. Entonces, la labor docente incluye todas las acciones que se elaboran para asegurar el conocimiento en el alumno y que el proceso de la formación sea beneficioso, de tal manera se destaca la necesidad de formarse de manera continua con el fin de mejorar su desempeño.

En base a lo anterior, el trabajo de los maestros y la calidad educativa van de la mano puesto que se integran y se retroalimentan siendo un proceso conjunto que se evidencia en la educación recibida por el alumno y está regulado por los organismos internos que aseguran la

calidad y establecen los estándares educativos. Así mismo dentro de la valoración docente, los instrumentos que se emplean son de vital importancia, ya que, generan las estadísticas valorativas del nivel de enseñanza que imparte el educador.

2.2 Procesos para obtener los resultados de la práctica de los maestros.

La valoración del ejercicio docente se basa en técnicas, procedimientos y métodos en el cual se evalúa el trabajo realizado por los maestros en función de normas y diferentes criterios, para poder valorar la eficacia de la formación educativa y así poder encontrar falencias y áreas a fortalecer. (Murillo, et al, 2024) establece que en la educación de tercer nivel la evaluación docente es un procedimiento ordenado y estructurado donde es importante saber el método y la técnica que se va a implementar en el cálculo y luego de obtener los resultados poder potencializar y aportar a la excelencia educativa transmitida por los maestros en los centros de educación para alcanzar los niveles de formación adecuados y poder avalar la eficacia de la enseñanza que se da a los alumnos.

2.2.1 Métodos y técnicas de valoración del desempeño del educador en Ecuador.

En Ecuador el trabajo de los maestros en el nivel superior es fundamental ya que son los encargados de impartir el discernimiento en donde usan metodologías para que los estudiantes acrecienten sus conocimientos y las capacidades en una interrelación que ayude a la sociedad. Es así que, se fundamenta el método más usado de evaluación en el país, que es el método 360 grados que contiene un conjunto de evaluaciones.

La evaluación 360 grados: este diseño en particular ha adquirido importancia a través de los años ya que tiene un panorama completo de acuerdo con varios intérpretes, esta

evaluación valora las competencias de todos los actores de la institución abarcando un conjunto de evaluaciones (Alles como se citó en, Suquinagua y Pesántez, 2022) En relación con lo antes descrito este método examina en manera general los resultados de todos los que evalúan, además, es crucial tener en cuenta el feedback.

Autoevaluación: cada maestro es capaz de auto medir el progreso en base al instrumento de orientación aplicado. Además, respecto a esto (García, et al como se indicó en Basurto et al, 2021) puntualiza a la autoevaluación: como el proceso para poder hacer un autoanálisis de examinación, o exploración a nivel del trabajo personal realizado por el individuo, dicho procedimiento se relaciona con su ámbito de trabajo. Esto conduce a sacar determinaciones referentes a los resultados de la autoevaluación para poder reconocer formas de mejorar e impulsar la enseñanza a los alumnos.

Coevaluación: en cambio, (Basurto et al, 2021) determina que la coevaluación se define como una valoración de pares entre los maestros y se la realiza también desde los directivos. Mientras que la heteroevaluación: la establece como un tipo de evaluación donde los estudiantes son los que la realizan la valoración de una manera reservada accediendo a la plataforma con sus datos personales donde realizan dicha evaluación con una escala medible del 1 al 5 sobre la valoración a los profesores y los procesos de educación. Por lo tanto, la evaluación 360 abarca un conjunto de métodos que ayuda para tener resultados profundos, con un giro completo desde todas las perspectivas y además contiene tablas de ponderación y escalas de valoración.

Técnicas utilizadas para la evaluación docente en el contexto ecuatoriano.

Las técnicas en el contorno de evaluación se relacionan a la manera de cómo se va a hacer la valoración. (Álvarez como se citó en Torres, et al, 2021) Establece que las técnicas de valoración se usan por medio de cuestionarios (encuestas), objetivos, pruebas, muestras o de reunirse a dialogar (entrevistas). El presente trabajo se sustenta en los resultados arrojados

por una encuesta aplicada al personal docente del Instituto Tecnológico San Antonio. En este sentido se dice que la encuesta consiste en: un conjunto de métodos que obtienen información en la que se sustentan, un procedimiento de dos sentidos donde está, el que encuesta y el que es encuestado donde el primero lleva ventaja siguiendo una predeterminada estructura (Cabrera, como se citó en Torres, et al,2021).

2.2.2 Sesgos en los resultados de la valoración del desempeño del educador.

Los alumnos son los principales protagonistas en los procedimientos de evaluar las enseñanzas impartidas por los maestros, aunque su eficacia al momento de tomar resoluciones respecto al personal profesional continúa siendo controversial a causa de probables sesgos que pueden modificar los resultados de acuerdo con el juicio sobre dicha valoración impartida por los alumnos afectando a la excelencia educativa (Kimball, et al como se mencionó en Murillo et al, 2024). A nivel superior se usan herramientas o softwares para evaluar, en Ecuador se usa un modelo integral de evaluación 360° dicho modelo permite estimular el pensamiento crítico, donde es importante considerar las dimensiones de investigación como; docencia, la gestión basados en las normas y las leyes que los rigen, con adaptaciones según cada establecimiento. Aunque se sugiere que la valoración hecha a los docentes respecto al rendimiento de los alumnos sea justa y minuciosa ya que puede haber un probable sesgado en los resultados de la estimación respaldada por la apreciación del alumnado hacia el maestro (Murillo, et al, 2024).

En este contexto las perspectivas sujetas a juicios de valor y empatía influyen sobre los alumnos quienes son parte íntegra en las evaluaciones que con frecuencia erran en las puntuaciones debido a estas distorsiones.

2.3 Análisis de los resultados de la valoración del desempeño docente

> Analizar la valoración del desempeño docente en la educación de tercer nivel es sumamente importante ya que este procedimiento actúa directamente en la excelencia y la calidad del trabajo de los maestros, permite reconocer las deficiencias para poder retroalimentar y alcanzar las competencias requeridas que deben mantenerse en constante mejora del mismo modo que influye en la educación de calidad y su sistema, (Murillo, et al, 2024).

En Ecuador la valoración de la práctica docente ha ido ganado espacio gracias a los cambios en el contexto educativo y la importante necesidad de alcanzar los estándares de calidad académica, (Schneider et al., 2019 como se mencionó en Murillo et al, 2024). Por lo tanto, analizar la evaluación al educador es indispensable para garantizar la excelencia educativa en los establecimientos de niveles superiores, para que cumplan con los requisitos externos y cubra las deficiencias nacionales.

La evaluación del trabajo docente tiene como objetivo poner en claro la realidad de la enseñanza que se brinda en la institución con la intención de perfeccionar el proceso de formación, es por esto que, es trascendental que una vez culminada la evaluación, los resultados obtenidos sean analizados y se retroalimenten según la información arrojada, ya que, un instrumento de evaluación por sí mismo jamás podrá generar los cambios prácticos en el ejercicio docente ni dar las mejoraras pertinentes.

(Torres et al, 2020), en su estudio logró concluir que lo resultados están relacionados con la interpretación subjetiva del docente, la cual no es tomada en cuenta durante el proceso, puesto que, los reactivos son completados como una obligación sin darle valor alguno. Esto sucede debido a que, al terminar la evaluación, los resultados no son interpretados o analizados para que sean un estímulo favorable para el mejoramiento de excelencia

académica, la mejora continua muchas veces no es parte del proceso por lo que existen escasos seguimientos que permita reflexionar sobre las áreas a fortalecer en el quehacer del docente (Quinteros y Cabrera, 2022).

En base a lo anterior se puede evidenciar que, si bien la aplicación de la evaluación docente se pone en práctica como un proceso íntegro, en Ecuador existe una falencia importante al momento de analizar los resultados que se obtienen, pues, no siempre se toma en cuenta la reflexión, la formación permanente del docente y las estrategias que se brindan en retroalimentación suelen ser escasas para optimizar la enseñanza.

2.3.1 Retroalimentación.

Expresa un procedimiento activo que involucra el retorno o devolución de arreglos o adaptaciones al origen, para que luego haya una adecuada salida. Entonces (Ibarra, et, al como se citó en Ríos y Herrera, 2023) manifiesta que es un procedimiento resolutivo, participativo, de relación o intercambio entre individuos donde ingresan los alumnos, para tener progresos con el trabajo del educador por medio de interpretar las aclaraciones de crecimiento de la retroalimentación. Así mimo se considera que una retroalimentación positiva contiene tipos de instrucciones, y discernimiento de la valoración referente antes hecha, donde se obtiene información del trabajo realizado y las tácticas para mejorar las falencias. En este contexto la retroalimentación a los maestros es muy necesaria para enmendar las brechas en la formación hacia los alumnos y obtener mejoras positivas.

Así mismo varios autores como se citó en (Pedroza y García 2022), establecen que la retroalimentación debe ir con estrategias de mejora hacia los docentes que obtuvieron falencias en la evaluación, además, tienen algunos enfoques como: ser el guía, la estructuración, los cuestionamientos que se suscitan, el modelaje de la enseñanza resulta ser una estrategia fundamental a la hora de enseñar, el ambiente educativo, la organización del

tiempo en el curso y la valoración. De igual manera recomiendan que la retroalimentación tenga estrategias formativas.

2.3.1.1 Tipos de retroalimentación.

De acuerdo con (Hattie y Timperley, como se mencionó en Ríos y Herrera, 2023) presentan cuatro tipos de retroalimentación. Estos tipos de retroalimentación han sido implementados en algunos países incluyendo Ecuador, los cuales han sido muy positivos en estos procesos de mejora del maestro.

Centrado en la tarea: da notificaciones específicas en los procesos que el educador utiliza para que los alumnos obtengan sus logros de manera independiente. En los maestros aumenta la planificación para descifrar e interpretar las orientaciones. reforzar la retroalimentación impartida logrando beneficio en las aptitudes y habilidades de los docentes.

Centrado en el procedimiento: situar la consideración en los procedimientos de formación, tomando en cuenta los desaciertos y la superación de los mismos, con decisiones acertadas en las actividades a realizar. Con una planeación consiguiendo los objetivos de formación, en base a decisiones prudentes para la optimización constante**.**

Ajustado en la autorregulación: involucra el empeño del maestro para usar tácticas metacognitivas, la importancia de la retroalimentación de los maestros se basa en la interacción con los alumnos, y la seguridad mutua, para tener una autorreflexión y asimilar que se debe mejorar para el proceso adecuado de enseñanza.

Centrado en el individuo: Si la retroalimentación no es útil y eficaz para ayudar en la formación, por lo tanto, se debe detallar los avances y las facetas de regenerar en función del proceso evolutivo.

2.3.2 Estrategias pedagógicas hacia los docentes.

Las estrategias pedagógicas hacen referencia a cada una de las actividades que desempeña el educador con el fin de hacer más fácil el proceso de aprendizaje y el desarrollo académico correspondiente tomando en cuenta, que deben estar ajustados al ámbito contextual del educador, sus requerimientos e intereses propios e institucionales favoreciendo el desarrollo de habilidades integrales durante su crecimiento profesional y por ende laboral. Las estrategias son variadas entre las cuales destacan las estrategias audiovisuales, estrategias escritas, estrategias orales, estrategias informáticas y estrategias experimentales (Hernández, et al, 2021). Por lo tanto, la retroalimentación va en conjunto con las estrategias para la mejora del desempeño del educador.

2.4 Calidad educativa superior en Latinoamérica.

En los países de Latinoamérica existen varios conceptos respecto a la calidad educativa, pero entre los intérpretes como (Ruíz y Delgado, como se citó en, Carbonell, et al, 2021) establecen a la calidad educativa como un procedimiento de investigación, organizado, y ponderado donde se puede difundir criterios de valor para poder cooperar en el mejoramiento de la formación. Así mimo la describen como las metas, habilidades, competencias, procesos, igualdad, pluralidad y calidad en relación con las instituciones académicas y los organismos reguladores de cada país junto a sus estereotipos y normas. En este contexto la excelencia educativa abarca una serie de pasos y engloba varios factores, instituciones e individuos que en conjunto logran la calidad educativa.

2.4.1 Impacto de la valoración docente en la calidad educativa.

El impacto que genera la valoración de los maestros en el entorno de la educación es muy relevante puesto que por medio de la evaluación se pueden obtener resultados y en base

a estos poder sacar falencias y aspectos positivos del trabajo de los maestros, para poder retroalimentar los errores en pro de una mejor enseñanza para los estudiantes lo que proporciona una influencia favorable en la excelencia académica. En este aspecto González, (2023), menciona que la valoración de los maestros es un instrumento valioso que aporta e impacta significativamente a la calidad educativa y su implementación metódica, proporciona encontrar brechas y carencias para guiar y poder alcanzar las metas de los centros educativos superiores.

2.4.2 Organismos que aseguran los estándares de calidad y regulan la valoración docente en la educación de tercer nivel en diferentes países.

En Latinoamérica existen organismos que se encargan de avalar la excelencia educativa que contienen normas y procesos a seguir para consumar con los patrones de excelencia.(García, et al, como se citó en, Vélez, 2024) dice que el organismo que rige y controla las instituciones superiores en Argentina es la (CONEAU) , en México uno de los organismo que regula es el (CALED) esta institución ayuda al desarrollo y la innovación, del mismo modo esta la Comisión Nacional de Aseguramiento de Calidad (CONACES), este organismo pertenece al país de Colombia además este país tiene a la (CNA) que ha construido el modelo de valoración externa y de autoevaluación, estos modelos son muy similares con los de otros países a nivel mundial. Así mismo Ecuador tiene los organismos que regulan la educación de excelencia superior como es el CACES, el CES que junto a leyes estipuladas como la LOES. Tienen como objetivo principal la educación de excelencia en los niveles superiores (CACES, como se citó en Zambrano, et al, 2023).

2.5 Relación entre la calidad académica y el desempeño docente en países latinoamericanos.

Dentro del IES en los países latinoamericanos la educación de calidad equivale a la construcción múltiple de varios entornos y la visualización profunda de las competencias pedagógicas rutinarias, y además contiene la responsabilidad integral del trabajo realizado por los maestros, entre los cuales se describe tener la capacidad de adaptación para poder ser guías de los alumnos y poderlos dirigir hacia objetivos eficientes. Así mismo la instrucción del profesor, sus virtudes importantes y el aprendizaje con continuidad.

(Cantor, et al., 2023) toma en cuenta varios argumentos. Entre ellas están las competencias pedagógicas que deben ir de la mano con la ética, mantener el compromiso con la institución, y poder adaptarse en entornos diferentes, así también cumplir con las tareas del docente respetando las normas administrativas de la institución. El liderazgo, las habilidades de comunicación en las relaciones interpersonales, el impacto a largo plazo que reflejan en los estudiantes, además el estar a la vanguardia en los rangos tanto profesional como científico, así también el uso adecuado de tecnología, el direccionamiento; el perfil apropiado de acuerdo a la materia a dictar y su dominio, la investigación, el transmitir conocimientos profesionales y además fomentar la autonomía; el autoconocimiento en los estudiantes siendo una guía con afectuosidad, integridad en las aulas de enseñanza, facilitando el aprendizaje, donde se toma en cuenta las habilidades cognitivas, personales en el entorno, siendo resilientes y con la capacidad de formar estudiantes con integridad y hacer de ellos buenos ciudadanos, esto ayuda a influir en la educación de excelencia.

En este contexto se ha descrito la importancia y la conexión directa que hay entre la calidad del desempeño de los maestros y su contribución de manera imprescindible, directa e influyente en la educación de calidad de tercer nivel.

2.5.1 Formación docente en países latinoamericanos.

La formación del docente ha ido cobrando mayor valor en los últimos años en el contexto de los países latinos, puesto que, tiene un papel fundamental en el crecimiento investigativo y el avance científico, como parte de las imperiosas preocupaciones por la mejora del desempeño de la labor del educador como también en la excelencia de la pedagogía compartida por los establecimientos, espacio en el cual se ven involucrados múltiples actores de los cuales, el rol del docente es esencial. Por lo tanto, la formación del educador en Latinoamérica se encuentra entrelazada con directrices administrativas y de competencias, como por ejemplo la productividad y habilidades en el aprendizaje de calidad, donde el enfoque central es la formación continua del educador puesto que cumple el papel de operario en la organización de la educación, lo que representa un mejoramiento continuo en cuanto a su profesión y desempeño como agente de la educación (Vargas, 2023).

Según el criterio de múltiples autores, la formación del educador es un proceso integral en el que pretende emparejar lo teórico con lo pràctico mediante marcos contextuales pedagógicos orientados a afianzar el entendimiento y el conocimiento en el estudiante durante las clases, mediante las etapas y niveles de desarrollo académico, además del crecimiento profesional del docente (Tentti, como se citó en, Vargas, 2023). Por lo tanto, el docente es el encargado de efectuar la formación profesional de sus alumnos, es por ello que, la formación de este es crucial para el avance en ámbito académico con el fin de completar los objetivos de una formación de excelencia.

2.5.2 Eficiencia e instrumentos que influyen en la excelencia académica.

La eficiencia en la calidad educativa esta entrelazada con la capacidad para emplear los instrumentos necesarios de innovación y estrategias efectivas evitando el mal uso, con el objetivo de lograr una meta educativa, por lo cual existe una conexión con el método usado y

el efecto logrado, aplicándose en los sistemas académicos utilizando efectivas herramientas sin bajar los niveles de excelencia que se procuran alcanzar, caso contrario se afirma que al no lograr los objetivos el instrumento o estrategia es poco eficiente. Por lo tanto, la eficiencia a nivel académico representa la propuesta de desempañar las actividades de manera efectiva sin desperdiciar los recursos brindados y usarlos con el fin de lograr los propósitos esperados logrando un efecto favorable en la mejora permanente, profesional y académica (Durán y Páez, 2020).

La calidad académica está vinculada con el desempeño académico y la eficiencia. En este sentido la labor del docente hace referencia al uso de estrategias para afianzar el conocimiento y la eficiencia se describe con el empleo de los recursos pedagógico-adecuados para obtener los resultados esperados a nivel de calidad. Lo que representa la responsabilidad de las instituciones de tercer nivel en buscar el crecimiento de estos factores para favorecer el desarrollo en la enseñanza mediante una permanente valoración del desempeño en el contexto educativo en los que se vinculan los alumnos, educadores y directivos con la sociedad (Schiefelbein, como se citó en Durán y Páez, 2020).

Como se pudo evidenciar la educación de calidad esta internamente vinculada con aspectos como la eficiencia de la enseñanza, y los instrumentos usados sobre todo en innovación siendo un factor que permite la adquisición de conocimientos efectivos y está regulado por instituciones que se encuentran la búsqueda de la calidad educativa.

2.6 Calidad educativa y normativa vigente.

Abarca todos los atributos que los organismos educativos deben alcanzar en los alumnos, en los procesos de enseñanzas o formación y el entorno donde se desarrollan para permitir satisfacer los requerimientos del entorno social. Es así que la excelencia educativa según (Aguerrondo, como se citó en, Lunarejo, 2021) dice que puede ser comprendido desde

un enfoque polifacético en el cual hace referencia a las cualidades globales que se relacionan con la educación de tercer nivel, los establecimientos y actividades en las cuales se integra la valoración general, siendo el contexto nacional el obligado en asegurar que la enseñanza se imparta con estándares de excelencia. Así mismo los organismos reguladores garantizan y aseguran la calidad con leyes y normativas.

En este contexto el conjunto de procesos, competencias, individuos, normas y organismos reguladores logran referenciar el término de calidad educativa.

2.6.1 Características que integran la valoración y el análisis del desempeño del educador en Ecuador según CACES.

(CACES, 2024) establece que la evaluación realizada a los maestros debe estar enfocada con las regulaciones nacionales, además encontrarse dentro del reglamento de la Carrera del Escalafón del Profesor e Investigador del sistema de educación superior con base en las reglamentos internos del mismo, es fundamental que los establecimientos de estudios superiores se basen en su propia ideología, precisar la labor que deben ejecutar los docentes y las cualidades que se pretenden que tengan para poder desempeñar de una forma apropiada su papel como docente. En en este contexto la evaluación ayudará a poder medir el perfil establecido por la institución para lograr dar estrategias que puedan contribuir a mejorar el desempeño del mismo, y también al desarrollo de sus funciones para orientar y motivar a un crecimiento personal al docente, con el siguiente proceso descrito en la siguiente tabla:

Tabla 1: Procesos que incluye la valoración

Categoría	Parámetro
Integralidad	La valoración tiene que contener todas las asignaturas impartidas por el docente, las mismas deben estar enfocadas con las tres funciones sustantivas a su vez con la administración de la educación, siempre y cuando fuese el caso, lo relevante es estar alineados con la ideología de la institución.
Objetividad	Es esencial ya que, para lograr disponer de información fidedigna de la labor del maestro, en la valoración, se debe hacer una recopilación y análisis de la ocupación del docente por medio de herramientas complementarias para este fin.
Transparencia	Las herramientas utilizadas para la evaluación y los resultados de esta incumben a ser públicos para que los profesores y administrativos evalúen la situación y las acciones a realizar.
Contextualización	Dentro de la evaluación se debe tener en cuenta las diferencias y méritos de los docentes, sin embargo, es importante analizar y considerar los factores en donde trabaja el docente, las condiciones y sus actividades.
Profundidad	Con la información obtenida se debe realizar una examinación de manera exhaustiva e identificar los méritos y deficiencias de cada docente, con ello es fundamental realizar un balance correspondiente y tomar acciones de corrección con estimulación para desarrollar y fortalecer las áreas a mejorar, además de incentivar el trabajo destacado de los docentes.

2.6.2 La importancia de la retroalimentación a los maestros según el CACES.

Los docentes deben realizar estos procedimientos efectivos de instrucciones de aprendizaje académica con el apoyo de su instituto. La ejecución de este plan es un objetivo de control y evaluación para lograr un cumplimiento satisfactorio. Lo cual es importante para:

la función de la enseñanza y la preparación de los maestros enfocados en las metas institucionales se deben seleccionar oportunamente mediante las vías utilizadas para que los maestros que participan logren ejecutar educadamente las pruebas lo que generará las habilidades necesarias para alcanzar las metas en pro de la institución. Estas tareas deben someterse al IES para alcanzar excelencia y a la vez asemejar la innovación mediante procesos para alcanzar las capacidades de aprendizaje requeridas y llegar al éxito. (CACES, 2024).

2.6.3 Cuadro comparativo-explicativo del instrumento aplicado, la normativa vigente y organismo regulador

Tabla 2: Cuadro comparativo-explicativo de la normativa vigente, organismo regulador y el instrumento aplicado en la institución.

Aspectos y áreas evaluadas	Normativa vigente/Organismo Regulador	Instrumento aplicado en TESA/ Explicación	Cumplimiento
Perfil establecido	En el Art. 6.1 literal (a) descrito en el marco legal corresponde: a las actividades de docencia, investigación y vinculación, estás deben regirse a las normas de excelencia académica y las normativas que guían las instituciones o los organismos encargados de establecer dichas reglas, además, deben regirse a las normas que establezcan los propios establecimientos. A la vez el CACES resalta que la evaluación a los maestros ayuda a discernir la medida en que los profesores se alinean al perfil instaurado por el establecimiento.	El instrumento ayuda a valorar el perfil del docente, el proceso de enseñanza- aprendizaje, las funciones sustantivas (investigación y vinculación), apegados a las normativas y leyes, además, añaden los criterios de la institución como la aplicación de las artes liberales.	El instrumento cumple satisfactoriamente con la normativa, y destaca la inclusión de las artes liberales.
Principios	Según CACES (2024) los principios que engloban en la evaluación son: Integralidad, objetividad, transparencia, contextualización, profundidad.	Así mismo en instrumento aplica la integralidad, transparencia, la objetividad, profundidad.	Sí, aplica los principios que sugiere el organismo regulador en el instrumento.
Componentes	Según el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, (2022) los componentes para la valoración son: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	El instrumento aplica la evaluación 360 grados, que contiene los tres tipos de evaluación.	El instrumento contiene los tipos de evaluación que estipula la ley.
Aspectos académicos y conductuales.	Según CACES (2024) La evaluación docente debe contener tanto componentes profesionales como los conductuales relacionados a sus actividades y apegados a la ideología de la institución.	El instrumento abarca todos los aspectos tanto del perfil profesional como del perfil conductual resaltando las habilidades blandas.	El instrumento de valoración cumple con todos los aspectos referente a lo que dice el organismo regulador.
Dominio de la asignatura	El artículo 6.1 literal (d) establece mantener constante actualización sobre la materia. Así mismo el CACES dice que el dominio de la materia, de parte de los docentes es imprescindible incluyendo todo lo que concierne al estudio de esta.	El instrumento mide si el docente domina la asignatura, la metodología y la actualización permanente.	El instrumento sí, abarca este aspecto fundamental.
Recursos pedagógicos	Son necesarios, porque ayuda a exponer a los alumnos el contenido de una forma atractiva.	Así mismo los recursos pedagógicos son valorados en la encuesta, además se establece que deben ser fidedignos, actualizados y relativos.	Contiene y mide los aspectos establecidos.

Feedback/Disponibilidad/ Incentivo	El CACES instituye el feedback que se debe dar al estudiante por parte del profesor, el tiempo para realizarlo, y el incentivo, a la vez menciona la importancia de retroalimentar asertivamente a los maestros también.	La evaluación 360 grados aplicada, tiene como objetivo medir todo el trabajo docente incluyendo la retroalimentación que proporcionan a los estudiantes, además, en base a los resultados obtenidos se pueda retroalimentar así mismo a los docentes.	Se apega totalmente a lo que dictamina el organismo regulador.
Empatía/Compromiso/	Relación de respeto maestro estudiante, sin humillación siendo empáticos frente a un ambiente crítico, con el compromiso ineludible sobre la enseñanza a los estudiantes y la interrelacción.	Mide si el maestro toma en cuenta opiniones, sugerencias con respeto y amabilidad, así también el compromiso del maestro.	Sí, engloba todo lo pertinente a empatía respeto y compromiso.
Artes liberales.	En el Art. 6.1 ya descrito establece que el trabajo de los docentes aparte de regirse a las normas y normativas del organismo regulador, deben apagarse a los reglamentos de cada institución.	Desde la antigüedad las artes liberales se las relaciona con los fundamentos de las mentes grandes y líderes que existieron ya que esta arte no es rígida sino incluye a las artes verbales, gramaticales, la retórica, la dialéctica, las artes matemáticas en general ya que la misma no se forma enfocándose en una sola disciplina, sino en múltiples, debido a que su función educativa y su naturaleza matemática afirma una armonía entre el alma y el cosmos porque no debe bastar con saber hacer sino con el saber pensar.	Este punto es muy importante, y se apega a las normas, puesto que permiten alinearse a lo que la institución establece, pero es importante resaltar que las artes liberales cultivan el desarrollo del pensamiento, la creatividad y la diversidad cultural, siendo una gran diferenciación de los demás establecimientos.

2.7 Marco Conceptual

Resultado.

(Martínez, 2023) dice es la información obtenida de investigaciones, análisis o pruebas y su vez las evaluaciones pertinentes deben estar bien detalladas y organizadas para poder destacar los hallazgos más importantes del tema.

Evaluación.

De acuerdo con (Fernández y Martínez 2020) la evaluación nos permite medir y comparar el desempeño de uno o varios individuos que tengan una relación o norma previamente establecida.

Calidad.

Martínez (2020) menciona que, la calidad se refiere al grado en el que un sistema educativo logra satisfacer todas las necesidades de aprendizaje solicitadas por los estudiantes de esta forma promueve su desarrollo integral y los prepara para enfrentarse a desafíos de un mundo actual.

Educación.

La Unesco (2020) establece que la educación es un proceso tanto dinámico como continuo, lo que busca es desarrollar las capacidades emocionales, sociales, intelectuales y ética entre todas las personas, de esta forma se busca es promover su integración en la sociedad y contribuir a un bienestar colectivo dentro de la misma.

Retroalimentación.

Ramírez, (2021) señala que la retroalimentación es un proceso por el cual podemos proporcionar información constructiva sobre el comportamiento y el desempeño de una persona, con el fin de poder reforzar tanto los aspectos positivos y poder corregir ciertos aspectos negativos para tener áreas de mejora

Métodos.

(Martínez y González, 2022) señala que, los métodos son enfoques que están organizados como base del proceso de la enseñanza para poder transmitir los conocimientos y también desarrollar habilidades que permitan fomentar los valores a los estudiantes a su vez estos métodos abarcan técnicas tradicionales e innovadoras que se pueden adaptar al contexto social, cultural y tecnológico.

Sesgos.

De acuerdo con Ruiz (2022), los sesgos son prejuicios o distorsiones que pueden influenciar en la forma en la que se percibe o enseña, se puede aprender o evaluar dentro de los entornos educativos estos a su vez pueden afectar negativamente la equidad y la inclusión perpetuando desigualdades dentro del acceso de oportunidades académicas, también pueden verse influenciados dentro del trato hacia los estudiantes, estos mismos pueden ser tanto conscientes o inconscientes dentro del sistema educativo

Estrategias.

Son las que definen la forma de ejecutar el procedimiento instructivo ya que ofrece transparencia sobre el crecimiento de las actividades para culminar las metas de la evaluación docente dentro del ámbito educativo ya que se visualiza el proceso para guiar y evaluar los conocimientos. Gutiérrez, et al (2018).

2.8 Marco legal

2.8.1 Ley de LOES establece:

Art. 93.- Principio de Calidad. - El principio de calidad establece la búsqueda continua, auto- reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior (…)

Art. 6.1.- *Deberes de las y los profesores e investigadores: Son deberes de los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y a Ley los siguientes:*

a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones;

b) Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones;

c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes;

d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad.

e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; y,

f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

Según (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, 2022)

Art. 217.-"*Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la institución garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo"*.

Art. 218.- Componentes y ponderación. - *Los componentes de la evaluación integral son:*

Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza Página 66 de 101 periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

Coevaluación. - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la Institución de Formación Técnica y Tecnológica Pública.

Heteroevaluación. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el aprendizaje impartido por el personal académico, en el componente de actividades de docencia. En el caso de actividades de investigación, el procedimiento de heteroevaluación, lo realizará el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior considerando los criterios emitidos por el CACES... (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, 2022)

Art. 222.- *Capacitación y actualización docente. - Las Instituciones de técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores Públicos, diseñarán y ejecutarán programas y actividades de capacitación y actualización de su personal académico titular y no titular, sea individualmente o en asociación o convenio con otra u otras Instituciones de educación superior...* (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior, 2022).

CAPÍTULO III.
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Según el propósito.

Descriptiva: Es un método de investigación que se encarga de puntualizar las características de una población para realizar un registro de análisis e interpretación de los fenómenos, sin afectar en los mismos. Lo que investiga es el enfoque sobre las conclusiones dominantes de un individuo o grupo de individuos, con el propósito de detallar varias características esenciales usando parámetros que habiliten implantar una estructura en los comportamientos (Martínez, como se citó en, Guevara, 2020).

En base a lo mencionado la investigación que se elabora es descriptiva, puesto que busca analizar los resultados de la valoración de los profesores sin alterarlos ni adulterarlos, dichos resultados nos van a dar el panorama de cómo está el desempeño de los profesores a nivel superior en el Instituto Tecnológico San Antonio, indagando los puntos de mejora para realizar la retroalimentación.

Aplicada: Este tipo de investigación acude a los saberes ya descritos para ayudar con metas concretas y ejecuta la solución de problemas específicos del entorno social su finalidad es encontrar soluciones. (Castro, et al, 2023).

El presente proyecto se dirige al análisis de los resultados del desempeño de los profesores del instituto antes mencionado, en donde se evidencia las áreas a fortalecer, para poder proponer una solución correctiva a las carencias que se evidencien en el análisis respecto a al trabajo docente con un planteamiento de retroalimentación con estrategias de mejora.

3.1.2 Según la manipulación de las variables

No experimental: (Landero, 2021) manifiesta que en esta investigación el que examina analiza el entorno en el que aumenta el acontecimiento o su impacto para conseguir datos importantes y especificarlos o detallarlos y así poder explicarlos, aquí el que investiga no puede modificar o adulterar, las variables**.**

Por lo tanto, el tipo de investigación que se está efectuando es no experimental, porque se ejecuta un análisis y recopilación de los resultados de la labor docente los cuales, no se pueden modificar, altera o variar, este estudio después de hacer el respectivo análisis y conclusiones se dirige a proponer estrategias de retroalimentación escritas.

3.1.3 Según el tiempo de duración

Transversal: (Arispe, et al, 2020) mencionan que, este tipo de investigación se origina en la reunión de registros de datos y el análisis en un determinado tiempo, acerca de un grupo de población o muestra determinada.

El presente estudio tiene un tiempo específico no prolongado por consiguiente el análisis de la valoración y el aporte se otorga en un determinado momento, después de la entrega de la retroalimentación basado en estrategias de mejora para la labor de los maestros; sin seguimiento.

3.2 Enfoque

Mixto: (Hernández, et al, 2014*)* estable que este enfoque tiene una combinación cuantitativa como cualitativa donde el primero contiene y recopila datos de manera numérica, en cambio el cualitativo se basa en la recopilación de datos como cualidades del individuo, interpretaciones, opiniones.

El presente estudio tiene un enfoque mixto, puesto que, se analiza los resultados de una encuesta 360 grados que ya fue aplicada en el Instituto Tecnológico San Antonio, dichos resultados fueron enviados con escalas de valoración numéricas sobre los tipos de evaluación que hacen parte de evaluación 360 tienen una tabla de ponderación en porcentajes numéricos, en estos resultados se evidencia los docentes que hayan sido mal puntuados para poder dar el feedback y las recomendaciones de estrategias. Además, contiene datos cualitativos porque resalta las cualidades para un docente y las opiniones de los estudiantes sobre el trabajo de los maestros, en un cajón abierto para colocar el sentir de los alumnos.

3.3 Herramientas metodológicas:

(Álvarez como se citó en, Díaz, 2024) señala que son un proceso concreto para ordenar o planificar, mostrar datos informativos con la misión de obtener conclusiones representativas que otorguen un apoyo al realizar adopción de medidas. Así mismo la gestión de talento humano y la cultura organizacional según (Luna et al como se citó en, Santana y Loor, 2024) mencionan que la cultura organizacional internamente tiene un impacto en el trabajo, rendimiento y la capacidad de adaptarse de los colaboradores al entorno empresarial, junto al talento humano donde están o se desarrollan las habilidades y competencias y se retiene a los mejores colaboradores, así mismo establecen que es fundamental comprender y dirigir la cultura organizacional e incentivar e impulsar el talento para constituir un ambiente laboral productivo, positivo y sano. En este sentido este trabajo acota a la cultura organizacional y el talento humano ya que se evalúan los resultados de la labor de los maestros lo que contribuyen en el alcance de propósitos del establecimiento y la manera de cómo solucionar dificultades y falencias a través de propuestas de acciones formativas para poder mejorar el desempeño.

Herramienta de Excel: permitir analizar, ordenar, evaluar y observar por medio gráficas como pasteles y diagramas de barras, los resultados, de la evaluación de los profesores. Así mismo tiene un enfoque basado en metodología mixta con carácter medible, además de descriptiva y valorativa.

3.4. Técnicas.

Encuesta: Ya que el estudio se apoya en el análisis de los resultados de una encuesta 360 que ya fue aplicada en el instituto, estos resultados están de manera cuantitativa y cualitativa, ya que posee información numérica sobre la puntuación de los maestros, pero mide cualidades y tiene un cajón de opiniones.

Gráficos porcentuales: se usa gráficos ya sea de barras o pasteles para observar los porcentajes obtenidos de los resultados de la valoración.

Insumos. Los materiales que se van a usar para este estudio de análisis son: investigaciones ya realizadas fidedignas como; artículos, libros que engloben los temas sobre los contenidos que van acordes a la investigación propuesta, además se usará:

- **Instrumento** (encuesta) de evaluación implementado en el Instituto Tecnológico San Antonio.

Materiales:

- Herramientas: Zoom: para reuniones en vivo y Microsoft Office (Excel, Word).
- Base de datos de Excel
- Materiales adicionales: computadoras, impresora, celulares, agendas esferos, lápices, borradores, hojas de papel bond y a cuadros.
- Manuel de normas Apa 7ma edición.
- Bibliografía.

3.5 Estudios iniciales

Organizador gráfico de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: Análisis de los resultados de la valoración del desempeño docente.



Figura 1: Organizador de variable independiente.

VARIABLE DEPENDIENTE: Calidad educativa y normativa vigente.

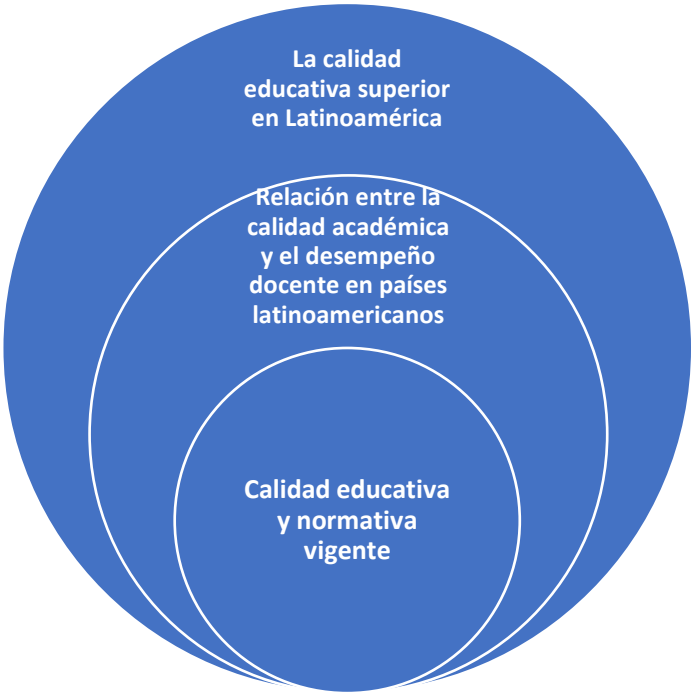


Figura 2: Organizador de variable dependiente.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 3: Matriz.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores/Preguntas	Instrumento
Variable 1: Análisis de los resultados de la valoración del desempeño docente. Analizar la valoración del desempeño docente en la educación de tercer nivel es sumamente importante ya que este procedimiento actúa directamente en la excelencia y la calidad del trabajo de los maestros, permite reconocer las deficiencias para poder retroalimentar y alcanzar las competencias requeridas que deben mantenerse en constante mejora del mismo modo que influye en la educación de calidad y su sistema, (Murillo, et al, 2024). **Variable 2: Calidad educativa y normativa vigente.** Puede ser comprendido desde un enfoque polifacético en el cual hace referencia a las cualidades globales que se relacionan con la educación de tercer nivel, los establecimientos y actividades en las cuales se integra la valoración general, siendo el contexto nacional el obligado en asegurar que la enseñanza se imparta con estándares de excelencia (Aguerrondo, como se citó Lunarejo, 2021). Así mismo los organismos reguladores garantizan y aseguran la calidad con leyes y normativas.	**Dimensión examinadora.** Evaluar y analizar los resultados arrojados de la evaluación del desempeño de los maestros. **Dimensión de competencias.** Son las habilidades y los conocimientos que deben integrar o ser parte del docente. **Dimensión Habilidades blandas** Son características complementarias que deben tener los profesores. **Dimensión de retroalimentación.** Estrategias adecuadas e importantes que ayudan en la retroalimentación. **Dimensión de Artes Liberales** Conjunto que abarca artes verbales, gramaticales y del número de medida.	**Dimensión examinadora:** parámetros analizados. ¿Cuáles son los lineamientos en que basan los puntajes como la escala de valoración y las tablas de ponderación? **Dimensión de competencias.** **Indicadores:** aptitudes. conocimientos, dominio de la asignatura, valores, feedback. ¿Qué competencias debe poseer el docente para impartir los conocimientos? **Dimensión habilidades blandas.** **Indicadores:** comunicación, compromiso, empatía, disponibilidad, incentivo. ¿Qué habilidades forman o deben tener los maestros en su proceso de enseñan o qué deben implementar en caso de existir carencias de dichas habilidades? **Dimensión de retroalimentación.** **Indicadores:** estrategias de retroalimentación. ¿Cuáles son las estrategias adecuadas para fomentar la evolución de las competencias de los profesores? **Dimensión de Artes Liberales** Indicadores: artes del lenguaje, pensamiento y artes del número y la medida. ¿Aplica el docente las artes liberales en el aula?	Análisis de los resultados por medio de gráficas en Excel, y evaluando el puntaje de cada maestro de acuerdo a la tabla de ponderación y la escala de valoración, de la encuesta implementada, que es el instrumento usado, además, tiene enfoque Investigación para la aportación en la retroalimentación de las competencias requeridas y a mejorar en los profesores. Adicionando las habilidades blandas. Recomendación en las estrategias que los docentes apliquen las artes liberales.

Criterios y exclusión

Criterios de inclusión.

- Docentes a tiempo parcial TESA, 6 docentes que puntuaron por debajo de excelente, los mismos que son la población para valorar.
- Docentes a tiempo completo TESA, de manera general ya que no son parte del estudio central.
- Estudiantes TESA
- Directivos TESA.
- Escuelas específicas a elección y sus docentes.

Criterio de exclusión.

- Docentes que no estén vinculados a TESA.
- Estudiantes que no posean una relación académica con el instituto.
- Autoridades superiores y administrativas.

Muestreo: Muestreo no probabilístico, convencional y deliberado

En este estudio se usa el muestro no probabilístico, convencional y deliberado puesto que los integrantes del análisis son elegidos por criterios específicos, de acuerdo con lo que instaure el analizador. Con una orientación convencional seleccionando de acuerdo con las escuelas y los docentes que las integran. Así mismo de forma deliberada, dado que se elegirá a los docentes que sean de interés para el presente proyecto.

3.6 Desarrollo

Esta encuesta es de total autoría del prestigioso Instituto Tecnológico San Antonio, por ello no se puede modificar nada, y se hace está mención especial para que sea tomada en cuenta y no represente plagio, además es totalmente prohibido la copia parcial o total de dicha encuesta.

Método 360 grados

Este tipo de encuesta se la conoce también como retroalimentación 360 grados ya que ayuda a la reunir datos sobre el trabajo realizado por los maestros desde varias fuentes, como: alumnos, compañeros de trabajo- directores y el autoanálisis, este tipo de evaluación abarca competencias profesionales (dominio de la materia, conocimientos, aptitudes para la gestión en el aula) y habilidades blandas (comunicación, empatía, resolución de conflictos). Además, dicha evaluación contiene varias evaluaciones que sirven como fuentes de información desde varios ámbitos para que en base a los resultados se pueda retroalimentar con estrategias de mejora.

Heteroevaluación: los alumnos califican a los maestros, sobre las enseñanzas impartidas, calidad, claridad, disponibilidad, en otros.

Autoevaluación: los maestros se auto miden su trabajo reflexionando sobre su enseñanza, metas y desarrollo de capacidades profesionales.

Coevaluación: calificación impartida por sus pares sobre el desempeño de los profesores (compañeros de trabajo y directivos según el caso). La evaluación ya aplicada mide de la siguiente manera teniendo de 91 a 100 puntos o excelente como el puntaje ideal para un docente.

Escala de valoración: dada a los maestros según su tiempo de trabajo:

Fuente: Instituto tecnológico San Antonio, tablas de ponderación y escalas.

Docentes tiempo parcial.

Tabla 4: Ponderación

Tipo de evaluación	Peso
Heteroevaluación	45%
Coevaluación	35%
Autoevaluación	20%
Total	100%

La tabla de ponderación con los pesos que da significa que la heteroevaluación tiene un peso de 2,25, la coevaluación de 1,75 y la autoevaluación de 1 la suma total es 5.

Docentes tiempo completo y medio tiempo.

Tabla 5: Ponderación y pesos.

Tipo de evaluación	Peso
Heteroevaluación	45%
Coevaluación (Par)	15%
Coevaluación (Directivos)	20%
Autoevaluación	20%
Total	100%

Esta tabla está contemplada, pero de manera general, más no específica puesto que, los docentes de tiempo completo y medio tienen calificación excelente por ende no son foco de esta investigación, como la tabla antes descrita la cual es tomada en cuenta de manera oficial

Tabla 6: Escala de valoración.

Valoración	Puntos
Excelente	91-100
Bueno	81-90.99
Regular	71-80.99
Deficiente	Menor A 70.99

Los porcentajes dados en esta tabla se los valora sobre 5 puntos, siendo 1 menor que deficiente, 2 deficiente, 3 regular, 4 bueno y 5 excelente, con una conversión de regla de 3 se alcanza la estimación hasta 100 puntos que es lo deseable.

HETEROEVALUACIÓN

(estudiantes evalúan a sus docentes TC-MT-TP) ACTIVIDADES DE DOCENCIA: DESEMPEÑO Y EXPERIENCIA

1. ¿El profesor demuestra excelencia académica, dominio de la materia, actualización y selección de metodologías?

2. ¿Al iniciar el periodo académico el docente compartió el syllabus de la asignatura, explicando objetivos, evaluación y cronograma de actividades?

3. ¿El docente imparte la asignatura en apego a lo estipulado dentro del syllabus, de manera lógica y secuencial?

4. ¿El docente evaluó las actividades programadas en el syllabus?

5. ¿El docente utiliza únicamente D2L como medio de envío y recepción de tareas?

6. ¿El docente califica y retroalimenta los trabajos de los estudiantes de manera oportuna y en un plazo no mayor a quince días?

7. ¿Aclara con solvencia las inquietudes de los estudiantes y los retroalimenta de manera positiva, dentro y fuera del espacio de clases?

8. ¿Consideras que el docente logra transmitir de manera efectiva los conocimientos teóricos de la asignatura?

9. ¿Consideras que el docente imparte las prácticas de taller/laboratorio de manera efectiva y enriquecedora?

10. ¿Los recursos didácticos y bibliográficos utilizados por el docente son actualizados, pertinentes y de fuentes confiables?

11. ¿Observa y promueve que los trabajos de los alumnos cumplan con nuestra política anti-plagio y cultura de respeto a la propiedad intelectual?

ACTIVIDADES DE DOCENCIA: ACTITUDINAL

12. ¿El docente motiva y estimula tu deseo de aprender e investigar acerca de la materia

13. ¿El docente toma en cuenta las sugerencias y opiniones con cortesía y respeto hacia las diferentes formas de pensar, sentir y actuar de los estudiantes?

14. ¿El docente contesta oportunamente los mails, mensajes o requerimientos presentados por los estudiantes?

15. ¿El docente aplica y promueve la filosofía institucional de las Artes Liberales, tanto en la planificación como en el desarrollo y criterios de evaluación de la asignatura?

16. ¿El docente estimula un debate positivo y enriquecedor en las aulas y/o foros de la materia?

17. ¿El docente se presenta regularmente a sus clases, ya sean estas virtuales o presenciales?

18. ¿El docente inicia y finaliza las sesiones de clase, ya sean virtuales o presenciales, según el horario establecido?

19. ¿El docente controla la asistencia y puntualidad de los estudiantes, en sus clases ya sean virtuales o presenciales?

20. ¿El docente promueve el cumplimiento de las reglas estudiantiles y demás normativa de la institución?

21. Utiliza esta casilla para compartir una opinión o sugerencia que promueva oportunidades de mejora para el docente. Toma en cuenta que esta evaluación es de carácter confidencial.

AUTOEVALUACIÓN

(Docentes TC-MT-TP) ACTIVIDADES DE DOCENCIA: DESEMPEÑO Y EXPERIENCIA

1. ¿Al iniciar el periodo académico, compartí con los estudiantes el syllabus de la asignatura, explicando objetivos, evaluación y cronograma de actividades?

2. ¿Me mantengo actualizado de manera que puedo demostrar excelencia académica y dominio en la asignatura?

3. ¿Preparo e investigo con antelación cada clase y sus respectivas actividades?

4. ¿Imparto la asignatura en apego a lo estipulado dentro del syllabus, de manera lógica, secuencial, y con un lenguaje claro?

5. ¿Defino estrategias para mantener la atención y motivación de los estudiantes?

6. ¿Evalúo y retroalimento de forma oportuna los trabajos de los estudiantes en un plazo no mayor a quince días?

7. ¿Explico con claridad las instrucciones para la realización de tareas y trabajos?

8. ¿Promuevo el interés y la investigación de la materia por parte de los estudiantes?

9. ¿Presenté el syllabus y planes de lección al director de carrera en el tiempo estipulado?

10. ¿Promuevo y evalúo que los trabajos de los alumnos cumplan con nuestra política antiplagio y cultura de respeto a la propiedad intelectual?

11. ¿Fomento el debate positivo y el pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes?

12. ¿Aplico la filosofía institucional de las Artes Liberales, tanto en la planificación como en el desarrollo y en los criterios de evaluación de la asignatura?

Actividad de docencia actitudinal.

13. ¿Contesto oportunamente los mails, mensajes o requerimientos presentados por los estudiantes?

14. ¿Enfatizo la importancia de las asignaturas de nuestra Escuela de Artes Liberales y cómo estas van a impactar en la vida profesional del estudiante, aunque no se trate de una asignatura de especialización?

15. ¿Promuevo y acompaño el trabajo en equipo los estudiantes?

16. ¿Conozco, cumplo y promuevo el cumplimiento del Código de Ética de TESA y su normativa interna?

17. ¿Me sujeto a los procedimientos y disposiciones emitidas por la institución?

18. ¿Asisto a las jornadas de capacitación y actualización docente planificadas por la institución, ya sean de carácter obligatorio u opcional?

19. ¿Tomo en cuenta las sugerencias y opiniones, con cortesía y respeto hacia las diferentes formas de pensar, sentir y actuar de los estudiantes y las autoridades?

20. ¿Fomento la filosofía de las Artes Liberales, así como la ética y la práctica permanente de los valores institucionales?

21. ¿Genero un ambiente de empatía, y una relación horizontal con los estudiantes, en la que se priorice la confianza respetuosa más allá de las jerarquías?

22. ¿Promuevo que los estudiantes no me llamen por mi título profesional, sino por mi nombre?

23. ¿Inicio y finalizo las sesiones de clase, ya sean virtuales o presenciales, según el horario establecido?

24. ¿Controlo la asistencia y puntualidad de los estudiantes, en sus clases ya sean virtuales o presenciales

25. ¿Asisto de manera regular y puntual a las juntas de carrera convocadas por el director?

26. ¿Aporto con ideas innovadoras para el fortalecimiento de la Carrera y/o Escuela?

27. ¿Participo en las actividades extracurriculares organizadas por la institución?

Coevaluación

1. ¿El profesor demuestra excelencia académica, dominio de la materia, actualización y selección de metodologías?

2. ¿Fomenta el debate positivo y el pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes?

3. ¿Imparte la asignatura en apego a lo estipulado dentro del syllabus, de manera lógica, secuencial, y con un lenguaje claro?

4. ¿Define estrategias para mantener la atención y motivación de los estudiantes?

5. ¿Explica con claridad las instrucciones para la realización de tareas y trabajos?

6. ¿Promueve el interés y la investigación de la materia por parte de los estudiantes?

7. ¿Promueve y evalúa que los trabajos de los alumnos cumplan con nuestra política antiplagio y cultura de respeto a la propiedad intelectual?

8. ¿Promueve y acompaña el trabajo en equipo los estudiantes?

9. ¿Los recursos didácticos y bibliográficos utilizados por el docente son actualizados, pertinentes y de fuentes confiables?

10. ¿Fomenta la filosofía de las Artes Liberales, así como la ética y la práctica permanente de los valores institucionales?

11. ¿Aplica la filosofía institucional de las Artes Liberales, tanto en la planificación como en el desarrollo y criterios de evaluación de la asignatura?

ACTIVIDADES DE DOCENCIA: ACTITUDINAL

12. ¿Toma en cuenta las sugerencias y opiniones, con cortesía y respeto hacia las diferentes formas de pensar, sentir y actuar de los estudiantes?

13. ¿Genera un ambiente de empatía, y una relación horizontal con los estudiantes, en la que se priorice la confianza respetuosa más allá de las jerarquías?

14. ¿Promueve que los estudiantes no lo llamen por su título profesional, sino por su nombre?

15. ¿Asiste regularmente a las clases, ya sean estas virtuales o presenciales?

16. ¿Inicia y finaliza las sesiones de clase, ya sean virtuales o presenciales, según el horario establecido?

17. ¿Controla la asistencia y puntualidad de los estudiantes, en sus clases ya sean virtuales o presenciales?

18. ¿Elaboró el syllabus de la asignatura en los tiempos previstos y cumpliendo con las directrices y formato emitidos por la institución?

19. ¿Planifica mediante el plan de lección, el desarrollo semanal de cada asignatura con anterioridad y conforme al syllabus?

20. ¿Presenta el plan de lección oportunamente para su revisión y retroalimentación por el director de Carrera/Escuela?

21. ¿Evalúa y retroalimenta de forma oportuna los trabajos de los estudiantes en un plazo no mayor a quince días?

22. ¿Conoce, cumple y promueve el cumplimiento del Código de Ética de TESA y su normativa interna?

23. ¿Se sujeta a los procedimientos y disposiciones emitidas por la institución?

24. ¿Asiste a las jornadas de capacitación y actualización docente planificadas por la institución, ya sean de carácter obligatorio u opcional?

25. ¿Toma en cuenta las sugerencias y opiniones, con cortesía y respeto hacia las diferentes formas de pensar, sentir y actuar de los estudiantes y las autoridades?

26. ¿Asiste de manera puntual y regular a las juntas de carrera convocadas por el director, participando activamente en ellas?

27. ¿Sube de manera inmediata a la plataforma virtual el material didáctico utilizado en cada clase?

28. ¿Sube las notas de los estudiantes al sistema y/o plataforma virtual dentro de los plazos establecidos, según cronograma?

(Director/Vicerrector a docente TC) Actividades de docencia: desempeño y experiencia.

29. ¿Se adapta a la cultura institucional de TESA?

30. ¿Aporta con ideas innovadoras para mejorar el desempeño de la Carrera y/o Escuela?

31. ¿Participa en las actividades extracurriculares organizadas por la institución?

32. ¿Toma la iniciativa para resolver problemas?

33. ¿Cuida el patrimonio del Instituto Superior Tecnológico San Antonio, supervisando el buen manejo de los equipos y bienes de las aulas y laboratorios?

34. ¿Maneja de manera correcta las plataformas D2L y Académico?

35. ¿Cumple labores de docencia, investigación, vinculación, con ética y responsabilidad?

CAPITULO IV.
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de resultados.

Los resultados que a continuación se mestran de la evaluación 360 grados aplicada en la institución, en la primera figura son de manera general con un total de 110 docentes evaluados, que forman parte de 7 escuelas y 1 departamento complementario.

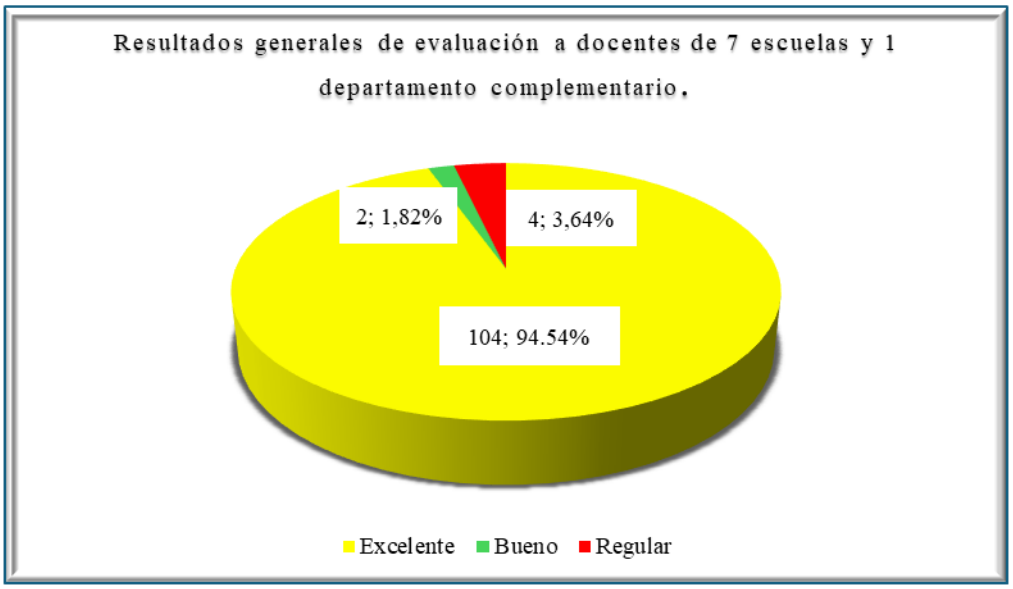


Figura 3: Total de docentes evaluados con porcentajes categorizados.

En la figura 3 se evidencia que de los 110 docentes evaluados los 104 están en el rango de excelente que equivale al 94, 54% lo cual indica que la mayoría de los docentes del instituto se encuentran en un nivel óptimo con su respectivo reconocimiento, estimulación y motivación a seguirse retroalimentando y manteniendo o mejorando estos niveles. En nivel bueno están 2 docentes que equivale al 1,82% y finalmente 4 docentes en regular que equivale al 3,64%. Este estudio se basa en los docentes cuyos resultados sean menos que excelente, por lo tanto, se profundiza en los 6 docentes que no alcanzaron la nota requerida. Es así que, tanto los 2 docentes que tienen resultado bueno y los 4 docentes que tienen regular, se los pueda retroalimentar, con estrategias de mejora para que puedan alcanzar lo

requerido y primordial por la institución y la calidad educativa que es; una calificación de excelente. Esto contribuye a la retención de talento y la cultura organizacional.

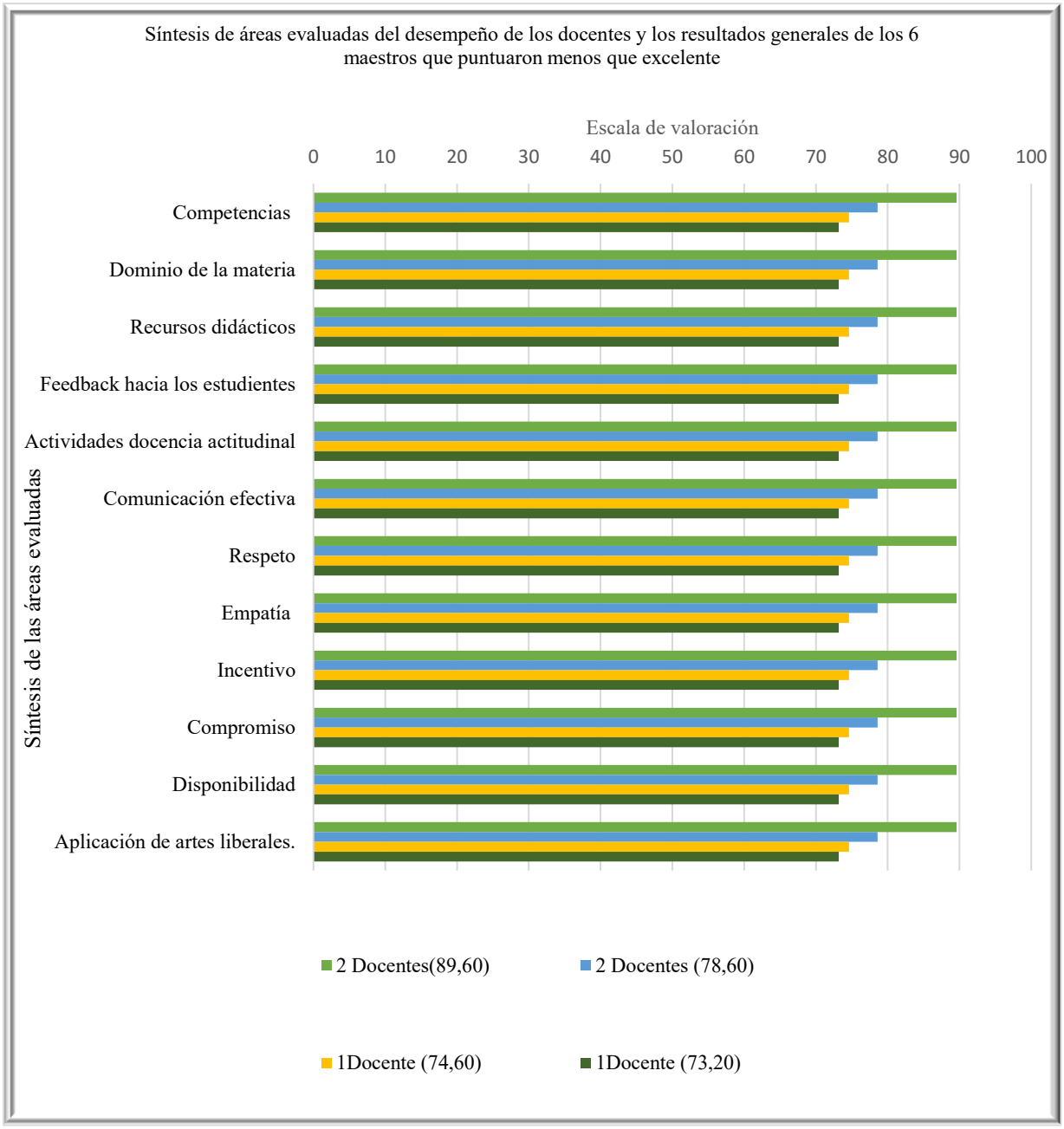


Figura 4: Síntesis de áreas evaluadas.

La figura 4, es una síntesis en base a las preguntas de todo lo que está evaluando con el puntaje general a partir de los resultados de los maestros que no alcanzaron excelente en la

evaluación 360 grados. La escala de valoración es sobre 100 puntos de 91 a 100 excelente, de 81a 90.99 bueno, de 71 a 80.99 regular y menor a 70,99 deficiente.

Entonces los docentes que puntuaron por debajo de excelente en las respuestas tanto de la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación se describen en las siguientes figuras de manera individual aplicado en los 6 docentes de la población. Además, esta síntesis sirve de guía de las áreas que se evaluaron, las puntuaciones específicas que alcanzaron cada uno de los 6 docentes se describe en la figura 5.

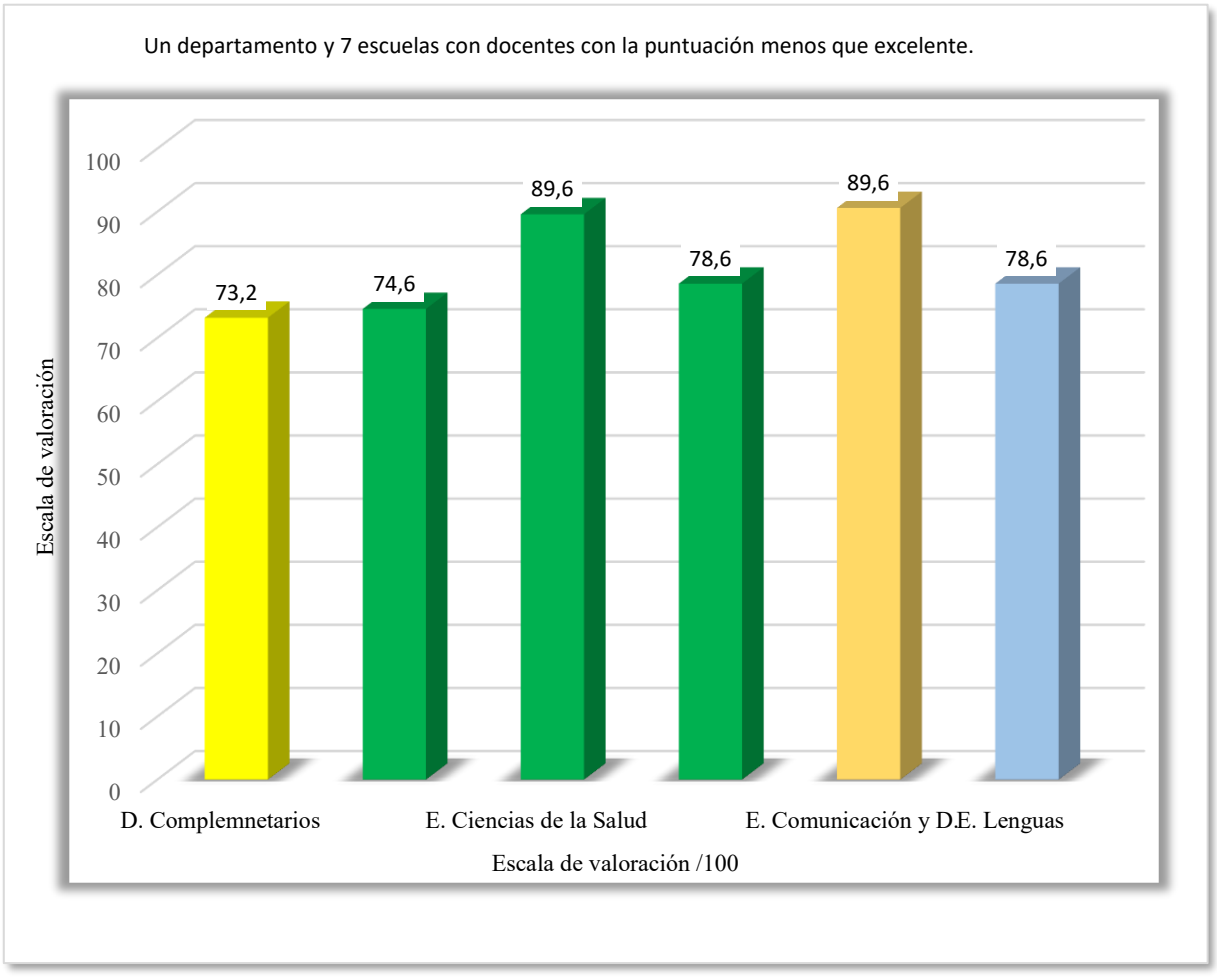


Figura 5: Puntaciones totales de los docentes.

En la figura 5, las gráficas de barras de los docentes que no alcanzaron la puntuación requerida son: 1 docente de departamentos complementarios con 73,20-regular, 3 docentes de la Escuela de Ciencias de la Salud con puntuaciones de 74,60- regular, 89,60-bueno y 78,60-

regular, un docente de la Escuela de Comunicación y Diseño con 89,60-bueno, además, de un docente de la Escuela de Lenguas con 78,60 regular.

Lo que muestra los resultados de la evaluación en esta gráfica es que, al obtener puntuaciones por debajo de lo necesario es importante retroalimentar a dichos docentes, para reforzar el trabajo de la enseñanza impartida a los alumnos, de acuerdo con los criterios de la evaluación emitidos en el instrumento donde están las competencias, habilidades blandas, comunicación entre otros, todo esto con el afán de poder alcanzar lo necesario con la excelencia educativa y los requerimientos de la gestión de talento y el área académica de la institución.

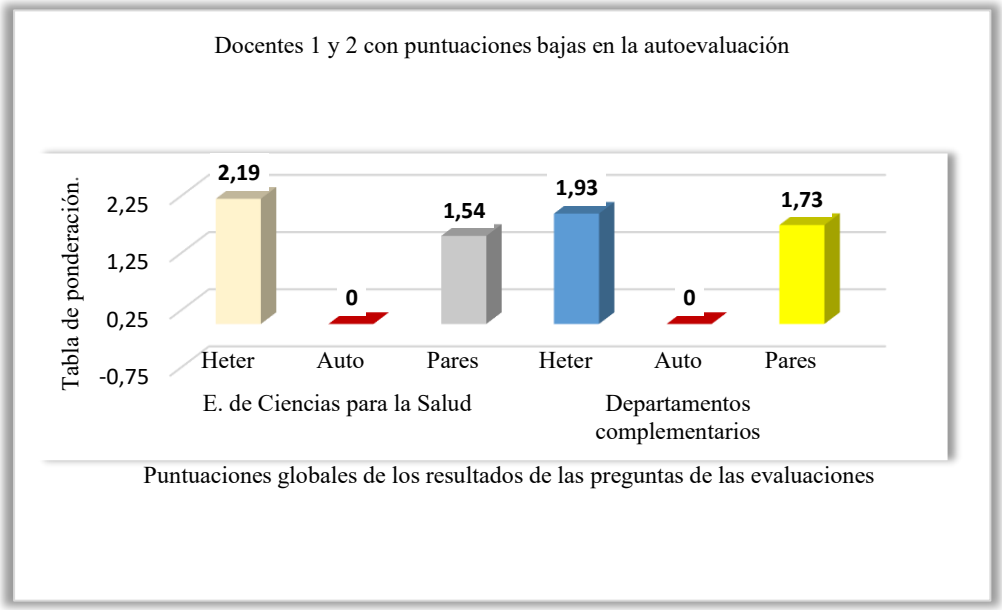


Figura 6: Docentes 1 y 2

En la figura 6 se distingue la puntuación de acuerdo con la tabla de ponderación del primer docente, con 2,19 en la heteroevaluación, 0 en la autoevaluación y 1,54 en la coevaluación o evaluación por pares alcanzando 3,73 en relación con la escala de valoración alcanza el 74,60- regular. Así mismo el segundo docente obtiene, 1,93 en la heteroevaluación, 0 en su autoevaluación y 1,73 en la evaluación por pares, dando como resultados 73,20- regular como se describe en la figura 2.

Los docentes en la autoevaluación al medirse con cero no cumplen con parte del compromiso con la institución y los alumnos, en la figura 5 se describe lo siguiente:

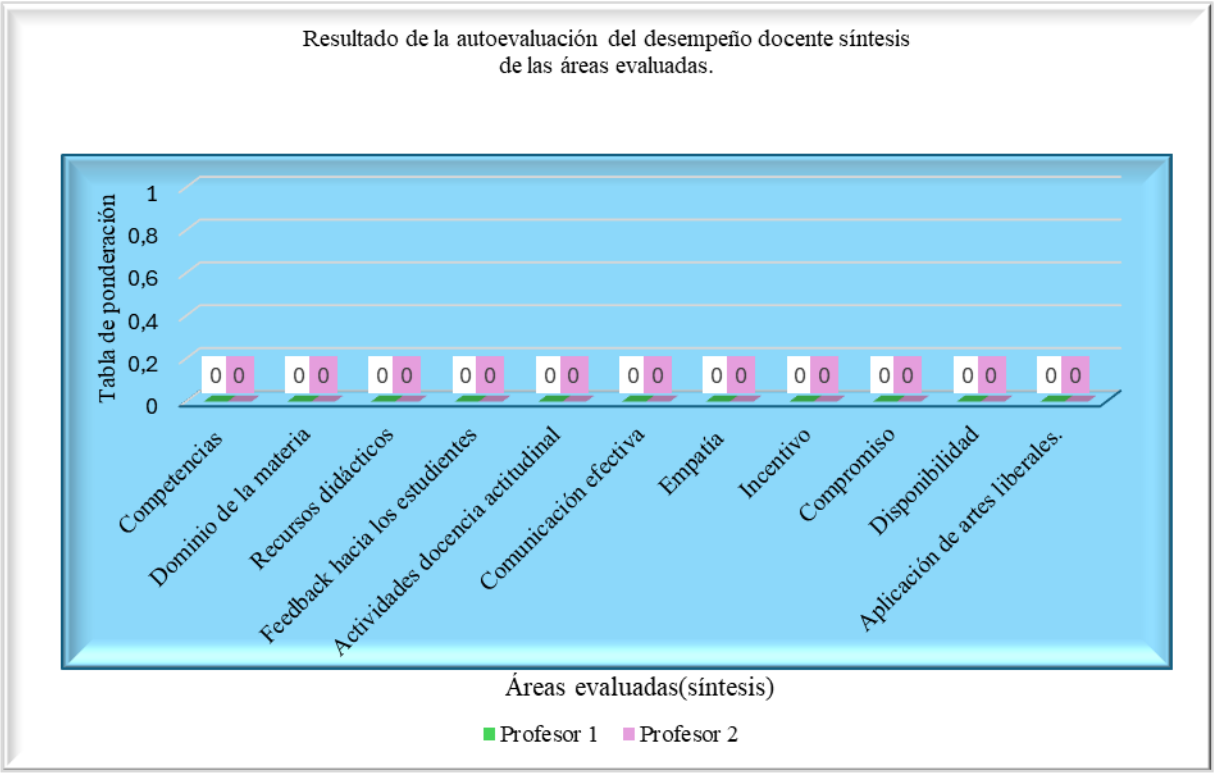


Figura 7: Áreas evaluadas.

Entre las figuras 6 y 7 los maestros al auto medirse con 0 están manifestando que no aplican la comunicación clara, el dominio de la asignatura, la motivación hacia los estudiantes, no se promueve el interés, además, de la actitud del docente frente a los estudiantes en la aplicación de la empatía, el incentivo y la disponibilidad. En el contexto ya descrito es de suma importancia retroalimentar con estrategias que ayuden a los docentes a elevar tanto sus competencias como habilidades blandas y sobre todo el compromiso a los estudiantes y a la institución.

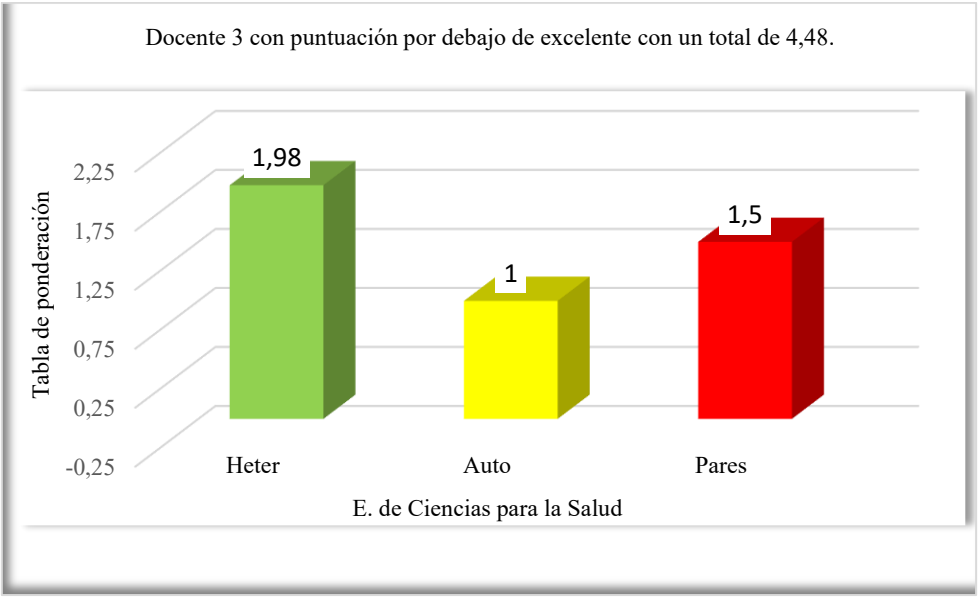


Figura 8 Docente 3

En la figura 8 se evidencia que el docente obtuvo 1,98 en la evaluación hecha por los estudiantes, 1 en su autoevaluación y 1,5 con un total de 4,48 en la evaluación realizada por sus compañeros obteniendo 89,60 en total como se indica en la figura 5 alcanzando una puntuación de bueno.

Se puede constatar que los alumnos midieron su rendimiento por debajo de excelente, así mismo sus pares calificaron su trabajo por debajo de lo requerido, lo que indica que los niveles de competencias y habilidades blandas, aunque el docente las implementa no alcanzan el nivel óptimo, por ello la mejora continua es imprescindible para cumplir con el objetivo.

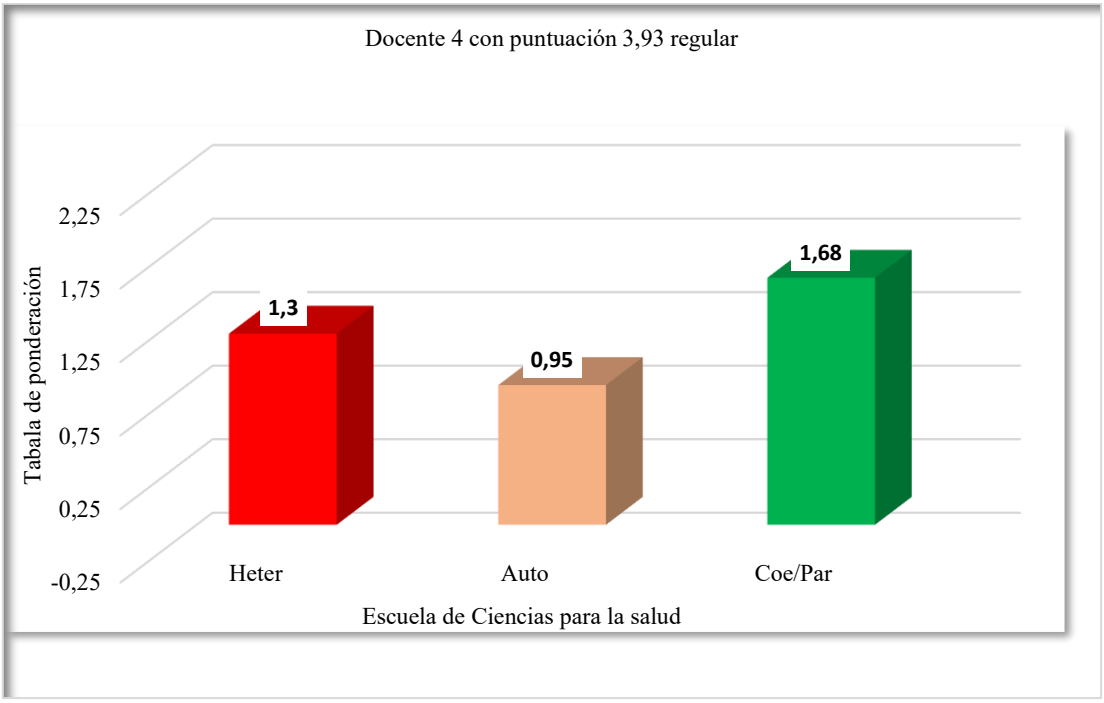


Figura 9, docente 4

En la figura 9 se puede observar que el docente obtuvo una calificación baja de parte de los estudiantes alcanzando 1,30 lo que significa que alcanzó 57,80 de parte de los alumnos, 0,95 en su autoevaluación y 1,68 de parte de sus compañeros alcanzando una puntuación de 3,93 que es igual a 78,6 regular.

Se puede valorar que el docente tiene una puntuación muy baja de parte de los alumnos, la cual alcanza el 57, 80 % del 100 % requerido, esto indica que en la mayoría de las preguntas realizadas en la heteroevaluación el docente fue mal puntuado, siendo el enfoque dirigido hacia una retroalimentación para mejorar las competencias profesionales como el dominio de la materia y las habilidades blandas entre ellas está; la comunicación efectiva, la empatía, el feedback, la disponibilidad del docente, la aplicación de las artes liberales como se indica en la síntesis de la figura 4, en las demás evaluaciones el docente alcanza excelente.

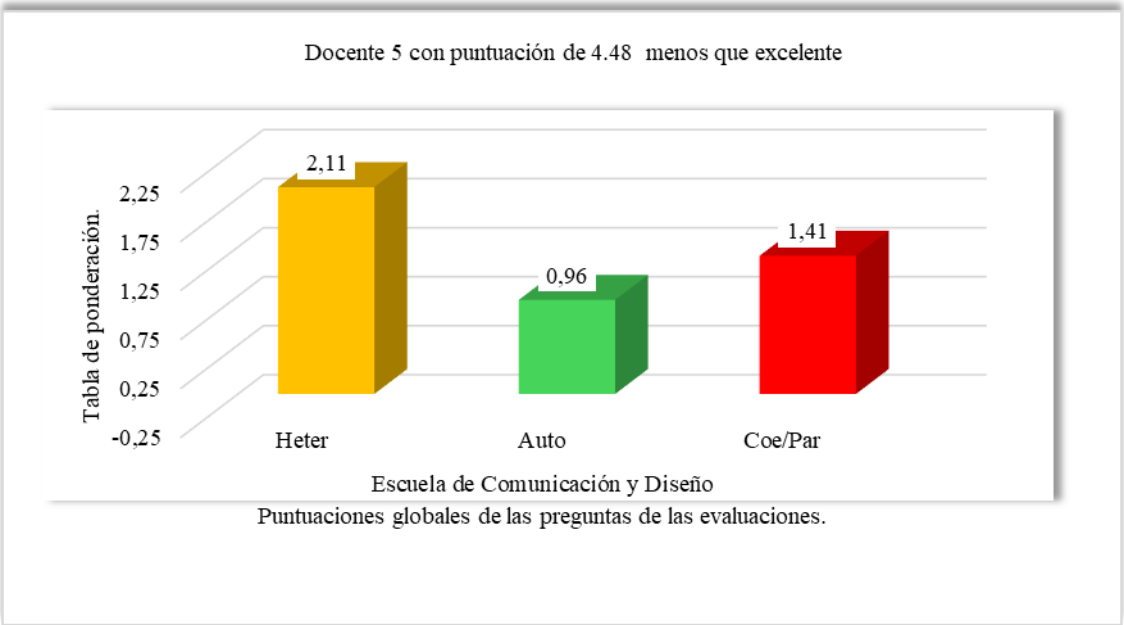


Figura 10 Docente 5

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados dados de la evaluación 360.

La figura 10 indica, que el docente obtuvo una puntuación de 2,11-excelente establecida por los estudiantes, 0,96- excelente en la autoevaluación y 1,41-bueno en la evaluación realizada por sus compañeros, alcanzando una puntuación total de 89,60- bueno.

En el análisis de las barras presentadas en la gráfica se puede evidenciar que tanto en la evaluación realizada por los estudiantes y la autoevaluación el docente alcanza el nivel óptimo mientras que, en la evaluación realizada por sus pares o compañeros el docente obtiene una puntuación 80,4, aunque el maestro alcanza el nivel bueno hay puntos que mejorar en su enseñanza impartida, los cuales se describen de manera general en la figura 4.

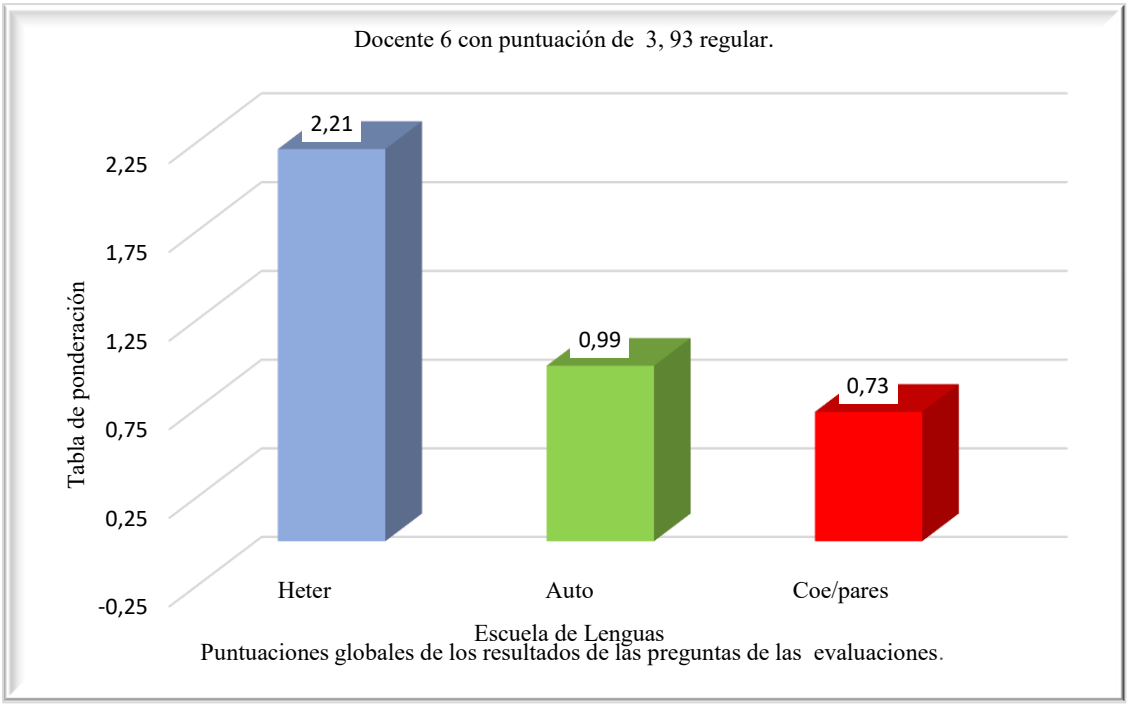


Figura 11: Docente 6

La figura 11 el docente obtiene una puntuación de 2,21 excelente de parte de los estudiantes, 0,99 en la autoevaluación y 0,73 de parte de sus pares o compañeros de trabajo, con una puntuación total de 3,93 regular que da, 78,60 en la escala de valoración como se indica en la figura 3.

En el análisis realizado se puede constatar que el docente obtuvo una calificación de excelente por parte de los alumnos y excelente en su autoevaluación más sin embargo por parte de sus pares obtuvo una calificación baja, es importante realizar una retroalimentación en áreas como los recursos didácticos, el feedback hacia los estudiantes, la comunicación como se desglosa en la figura 2 para poder tener una mejora significativa.

Tabla 7: Opiniones

Opiniones generales abiertas otorgadas de parte de los estudiantes, hacia los docentes con puntuaciones menor que excelente.	Positivas y negativas
Gran docente.	✓
Clases motivadoras, buen profesor	✓
Contenido enriquecedor, para lo laboral.	✓
Excelente docente	✓
Profesor práctico.	✓
Enseña con herramientas nuevas.	✓
Amable, comprensivo se esfuerza porque los estudiantes aprendan.	✓
Falta de dominio en la materia.	X
No inculca los protocolos de seguridad.	X
Falta de pedagogía, empatía, ambiente tenso, rígido, poca comunicación.	X
Falta de compromiso.	X
La docente tiene el conocimiento, pero no sabe transmitirlo.	X
Recursos didácticos y diapositivas mal manejadas.	X

En el cuadro 10 se puede verificar las opiniones otorgadas por los estudiantes, aunque unas son positivas y otras son negativas, sirven para saber cuáles son los puntos imprescindibles para retroalimentar a los docentes que puntuaron mal, en dicha evaluación y la vez también se puede reconocer las virtudes de los docentes.

4.2 Interpretación y discusión de resultados

Después de haber hecho un análisis exhaustivo, se puede evidenciar la importancia de realizar la retroalimentación con estrategias que puedan ayudar a incrementar tanto las competencias como las habilidades blandas de los maestros, todo esto con el fin de dar una opción de mejora de la calidad educativa además del área de talento humano y a la vez pueda ayudar con la cultura organizacional de la institución. Con base en los resultados se puede manifestar que existen docentes que necesitan una retroalimentación minuciosa, ya que hay áreas como el dominio de la asignatura, la comunicación, la empatía, el tiempo que el docente

tiene disponible para solventar dudas, inquietudes, y otros factores que son de suma importancia para el proceso de enseñanza y aprendizaje, además de la empatía que imparte el maestro hacia sus alumnos.

Igualmente, se toma como referencia la poca relevancia que algunos docentes le dan a las artes liberales, de acuerdo a los comentarios emitidos por los estudiantes en el cajón de opiniones, mencionan que sienten el ambiente tenso, poco comprensivo y con comunicación limitada, en este sentido se analiza que un entorno así de parte de los docentes, provoca un retraso en el aprendizaje, incluso esto puede conllevar a una deserción estudiantil, por ello es fundamental en base a este análisis encontrar las mejores estrategias para retroalimentar a los docentes donde se pueda optimizar el trabajo impartido.

De los 6 docentes que no alcanzaron el puntaje requerido 2 maestros, aunque no alcanzan el excelente están con una puntuación muy cercana a lo adecuado existen pocas áreas de mejorar, lo cual indica que un feedback pertinente se puede lograr alcanzar la puntuación excelente. Los demás profesores si necesitan una retroalimentación que contenga estrategias donde se pueda progresar tanto en las competencias como en las habilidades blandas todo esto con el fin de alcanzar a tener avances significativos en la calidad educativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

Se concluye que la comparación obtenida del instrumento de evaluación con la normativa vigente y las regulaciones del CACES, del capítulo dos cumplen con los requerimientos, parámetros, directrices y normas basándose tanto en los artículos de la ley vigente, que rige a los establecimientos de nivel superior y también a lo que estipula el organismo regulador, como se describe en la tabla dos. Por consiguiente, se destaca que el instrumento aparte de estar alineado a todo lo antes descrito, como valor agregado resalta las artes liberales en la valoración a los docentes de parte de la institución.

En el análisis de los resultados que se obtuvieron de la evaluación 360 se comprueba de manera general en la figura dos que; de los 110 docentes valorados 104 estuvieron en nivel óptimo de acuerdo a los rangos de puntuación establecidos por el instituto, lo cual indica que la mayoría de maestros están en nivel excelente, pero es importante mantener estos rangos con mejora continua, departe de talento humano y el área académica direccionando siempre más sin embargo en los 6 docentes restantes que obtuvieron un puntaje menor a lo requerido, se observaron áreas a mejorar entre las cuales están; parte de las competencias profesionales como de las habilidades blandas, dichas falencias deben ser retroalimentas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y la actitud del maestro hacia los alumnos, todo esto con el fin de mejorar la calidad educativa, apoyar el talento y una aportación para la mejora de la cultura organizacional en la institución.

En resumen, el planteamiento de estrategias basadas en diferentes autores que se han dedicado a la investigación exhaustiva de la retroalimentación de los maestros para el progreso de la formación de los alumnos es esencial, no obstante el incorporar el feedback de estrategias para ayudar en la labor docente impartida a sus alumnos va a acrecentar el

rendimiento de los profesores y fortalecer las falencias encontradas en los resultados de la evaluación 360, para mejorar la calidad educativa, la enseñanza impartida y por consiguiente va a reflejar en los estudiantes un avance significativo tanto en el nivel académico como en su entorno.

Recomendaciones.

El prestigioso Instituto de Educación Superior Tecnológico San Antonio aunque cumple con los requerimientos que establecen las leyes y el organismo regulador no debe descuidar en mantenerse siempre alineado y la vanguardia no solo en el cumplimiento de los estándares educativos, si no buscando la mejora continua para destacar e incorporar el trabajo con los docentes, concretamente enfocado en las competencias y habilidades blandas, ya que en base a los resultados de la valoración de los docentes existen opiniones dadas por los estudiantes donde se encuentran criterios como: no domina la materia, un ambiente tenso, rígido y poca comunicación, lo cual apunta directamente a como el docente enseña la materia, los conocimientos que tiene acerca de la asignatura y además la manera en cómo hace sentir a los alumnos en el entorno de aprendizaje, por ello es importante incorporar maneras de que los maestros puedan fortalecer estas áreas para que los saberes sobre la asignatura, el entorno y su ambiente sean positivos.

Así mismo, se recomienda que para los docentes que obtuvieron una calificación menos que excelente, aparte de socializar con los maestros los rangos obtenidos, se pueda charlar sobre los puntos a tener en cuenta para poder mejorar tanto en los aspectos profesionales y los aspectos actitudinales, otorgándoles motivación para automejorar y establecer el compromiso de parte del docente para colaborar en la optimización de estas falencias, errores y así poder alcanzar un clima laboral positivo enfocado al alcance de la excelencia académica.

Se propone, retroalimentar a los maestros con estrategias que ayuden a rectificar las carencias de las cualidades tanto en los saberes de la asignatura como en el perfil actitudinal, tomando en cuenta los puntos que resaltan en los resultados de la valoración a los maestros, enfocándose en la manera de como corregir dichas carencias en un entorno con comunicación directa, efectiva y determinada para consolidar el perfil del profesor, los requerimientos de la institución todo esto con el fin de mejorar los estándares de calidad. En el mismo sentido es importante seguir cultivando los saberes y actitudes de los docentes que mantiene la calificación de excelente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arispe, C. Yangali, V. Guerrero, M. Lozada, O. Acuña, L y.Arellano, (2020) *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador, 1-136*
https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf

Barbazan, D. Ben, k. y Montes, M. (2021). *La competencia digital docente en educación superior: Estado del arte en España Y Latinoamérica*. Etic@net. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento, 21(2*), 2-16 https://doi.org/10.30827/eticanet.v21i2.20837

Basurto, S. Moreira, J. Velásquez, A. Rodríguez, M. (2021). *Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación como enfoque innovador en la práctica pedagógica y su efecto en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Polo del Conocimiento.6 (3),*828-845
file:///C:/Users/SISTEMAS/Downloads/2408-12923-2-PB.pdf

Bravo, J. y Velásquez, M. (2024*). Control interno en la evaluación integral del desempeño docente de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas -Ecuador. Reincisol, 3(6),* 527-538. https://doi.org/10.59282/reincisol

Caebonell, C. Gutierrez, A. Marín, F y Rodríguez, R. (2021) *Calidad en la educación superior en América Latina: revisión sistemática. 26(6), 345-360*
https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.21

Cantor, R. Morocho, M. Flores, E. Cortés, B. (2024*) Antecedentes, diagnóstico actual y perspectivas de la calidad de educación superior en América Latina y el Caribe. AECID. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. 2023*
https://intercoonecta.aecid.es/Gestin%20del%20conocimiento/Antecedentes,%20diagn%C3%

B3stico%20actual%20y%20perspectivas%20de%20la%20calidad%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf

Castro, J. Gómez, L y Camargo, E. (2023) *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI, 27 (75), 140-174*

https://www.redalyc.org/journal/2570/257074909008/html/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20recurre%20a,el%20intento%20de%20solucionar%20problemas

Cely, N. Palacios, W. Caicedo, A. (2023) *Conceptos y enfoques de la metodología de la investigación. Universidad Francisco de Paula Santander, 1-36*

http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860

Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2024) *Modelo de evaluación externa 2024 con fines de acreditación para los institutos superiores técnicos y tecnológicos.* *https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/2022/DOCUMENTOS%20WEB%20INSTITUTOS/Modelo%202024%20aprobado%20por%20el%20pleno%20(1).pdf*

Durán, C & Páez, D. (2020). *Una mirada sobre la calidad en la educación superior. Conceptos y reflexiones*. https://editorial.redipe.org/index.php/1/catalog/book/26

González, C. (2023). *La evaluación docente como Mecanismo de Mejora en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción. Revista Ciencia Latina Internacional. 7(2), 1-13* *https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5755*

Gordon, S. Siquihua, M. Vargas, A. Raigosa, A. (2024).

Evaluación del desempeño docente en la educación superior: un análisis bibliométrico. Kairós: Revista de ciencias económicas, jurídicas y administrativas, 7(13), 25 -45 https://doi.org/10.37135/kai.03.13.02

Guevara, G. Verdesoto, A. Castro, N. (2020) *Metodologías de investigación educativa descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. Revista Científica Mundo de la*

Investigación y el Conocimiento. 4 (3).163 – 173.
https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/6728/CONCEPTOS%20Y%20ENFOQUES%20DE%20METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hamui, L. Fuentes, R. y Zepeda, I. (2024*). Validez y confiabilidad del instrumento de evaluación docente en las residencias médicas de la Universidad Nacional Autónoma de México*. *ARS MEDICA Revista De Ciencias Médicas*, *49*(4), 31–41**.** https://doi.org/10.11565/arsmed.v49i4.2079

Hernández, I. Lay, N. Herrera, H y Rodríguez, M. (2021). *Estrategias pedagógicas para el aprendizaje y desarrollo de competencias investigativas en estudiantes universitarios. Revista de Ciencias Sociales, 27(2), 242- 255*.
https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index

Henríquez, P. Pérez, J. Contreras, S. y Del Cid, C. (2024*). Evaluación del desempeño docente por estudiantes de una universidad pública del noreste de México: análisis descriptivos y comparativos. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 15 (29), 1-20* https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2100

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014*). Metodología de la investigación. Sexta Edición. Editorial Mcgraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V, 6(736), 5-634.*
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Iglesias, M. Loredo, J.Martínez, V. Romero, R. Alvarado, F. y Sánchez, M. (2021). *Dialoguemos, Nuevo Modelo de Evaluación Docente en Educación Superior. Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, *14*(1), 13–34. https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.001

Jiménez, S. Morales, R. Cajahuishca, A. Jiménez, O. Cobos, R. (2024). *El*

desempeño docente en las unidades educativas ecuatorianas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México, 8(2), 6890 -6914. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.1109

Landero, D. y Camacho, H(2021). *Investigación experimental y no experimental. Instituto de Estudios Superiores de Chiapas Universidad Salazar* https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/6102aa6750ff4/tareas/9252cbda265c7f789a59cbc8557cc217investigacion%20experiemmntal.pdf

Lunarejo, D. (2021) *Calidad Educativa en Educación Superior. Revista Científica Tecno Humanismo.12, 90-101*. https://orcid.org/0000-0001-7801-8508 file:///C:/Users/SISTEMAS/Downloads/Dialnet-CalidadEducativaEnEducacionSuperior-8245957.pdf

López, H. Peralta, E. (2021). *Reestructuración y Análisis de Confiabilidad del Instrumento de Medición: Evaluación Docente de Posgrado de una Universidad Pública en el Sureste de México. Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, *33(2),* 254-260. http://doi.org/10.30827/eticanet.v21i2.20837

Martínez, M. Rodríguez, K. (2023*) La calidad educativa desde los estándares de calidad. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanas,5 (1) 497* file:///C:/Users/SISTEMAS/Downloads/Dialnet-LaCalidadEducativaDesdeLosEstandaresDeCalidad-9540762.pdf

Martínez, V. (2023). *Revisión de los criterios de valoración en los instrumentos de evaluación docente frente a la Normativa para la Formación Docente de Calidad en República Dominicana. Cuaderno De Pedagogía Universitaria, 20(39), 132–144.* https://doi.org/10.29197/cpu.v20i39.491

Mendoza, E. (2023) *Competencias docentes implicadas en los criterios de la calidad de la Educación Superior del Paraguay. Revista Ciencia Latina*. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5745/8691

Molina, R. (2022*). Influencia de la evaluación del desempeño docente en la efectividad de la gestión pública educativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5),* 1704-1722. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3187

Murillo, S. Siquihua, M. Vargas, A. Ragiosa, A. (2024). *Evaluación del Desempeño Docente en la Educación Superior: Un Análisis Biométrico. Kairós Revista de Ciencias Económicas Jurídicas y Administrativas,* 7 (*13),* 25-45. https://doi.org/10.37135/kai.03.13.02

Nuñovero, R, Condeso, S, Silva, J, Giles, C. (2020). *La autoevaluación docente y la calidad del desempeño académico en estudiantes de la Escuela de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Revista Igobernanza, 7(25), 60- 88.* https://doi.org/10.47865/igob.vol7.n25.2024.325

Pabón, C. (2023) *Importancia de la evaluación, coevaluación y autoevaluación en educación universitaria. Revista Internacional de Humanidades, 12 (84716), 1-12* file:///C:/Users/SISTEMAS/Downloads/HUMAN-M35-A7.pdf

Palacios, M & Ramos, Y. (2020). *Instrumento valorativo del desempeño docente para institutos superiores tecnológicos ecuatorianos. Revista Cognosis, 6(1).* https://www.semanticscholar.org/paper/Instrumento-valorativo-del-desempe%C3%B1o-docente-para-Cede%C3%B1o-Alfonso/edf20e5cd6df830c4e017e1d0322851b88269a84?utm_source=direct_link

Patiño, F. Godoy, D. y Arias, D. (2022*). Actualización de la evaluación docente de posgrados en una universidad multicampus. Experiencia desde la Universidad Santo Tomás (Colombia). Revista Educación, 46 (2), 457–474.*https://doi.org/10.15517/revedu.v46i2.47955

Piaguage, C. Masaquiza, C. y García, S. (2024). *La evaluación del desempeño docente y el mejoramiento continuo de la gestión educativa. Revista MQRInvestigar, 8(4),1046-*

1064 https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.4.2024.1046-1064

Quinteros, M & Cabrera, L. (2022). *Evaluación docente, perspectivas de los docentes de la Universidad Católica de Cuenca - La Troncal. Digital Publisher CEIT, 7(4-2), 368-381* https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-2.1429

Rendón, N. y Ayala, J. (2023). *Relación entre la evaluación integral del desempeño docente y la calidad de educación. Revista Científica Ciencia Y Tecnología, 23(38), 59–*73. https://doi.org/10.47189/rcct.v23i38.565

Reyes, E, González, E y Be, P. (2018). *Evaluar la práctica docente a partir de los comentarios de estudiantes universitarios. Revista Iberoamericana de Educación, 76(2), 117- 134.*

Ríos, D y Herrera, D. (2023). *Retroalimentación docente y autoevaluación de los estudiantes en educación superior: innovación evaluativa en la formación inicial de profesores de educación primaria. Revista Brasileira de Educação 28 (280123*) https://www.scielo.br/j/rbedu/a/jTgCLdvMJjzLHbK9rYcbpGm/?format=pdf&lang=es

Rodríguez, J. Rodríguez, R. y Fuerte, L. (2021). *Habilidades blandas y el desempeño docente en el Nivel Superior de la Educación. Revista Propósitos y Representaciones, 9 (1), 1-1038* https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038

Ruíz, L, Danielli, J. (2024). *Desempeño docente y calidad educativa universitaria: Revisión sistemática. Revista Horizontes, 8(32), 348-364.* https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.728

Santana, Y. & Loor, T (2024) Cultura organizacional en la gestión de talento humano de las pymes, cantón Santa Elena 2024. Revista Uleam. 5(1) 161-175 https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science

Suquinagua, A. Pesántez, R. (2022) *Propuesta de un modelo de evaluación 360 grados para presentaciones Pedro Araneda Ferrer e Hijos CIA. LTDA. De la ciudad de Cuenca en el año 2022. Universidad Politécnica Salesiana 2-154* https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23402/4/UPS-CT010068.pdf

Vargas, M. (2023). *Formación docente en Latino América: Un análisis histórico. Revista boletín Redipe, 12(11), 198- 210.* https://doi.org/10.36260/rbr.v12i11.2049

Vélez, M. (2024) *Modelos de Evaluación Docente de la Enseñanza en Línea. Revista SCIELO* https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.8989

Vezud, L. y Cordero, G. (2022). *Formación docentes y calidad en América Latina. Revista de Educación Superior y Sociedad, 34(1),* 259 -290. https://doi.org/10.54674/ess.v34i1.561

Zambrano, H. Aray, S. Cobacango, L. Bernardo, J. (2023). *Análisis de la educación superior en Ecuador: situación actual y mejora de calidad. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN 7(13) 2697-3456* https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0364

ANEXO

Anexo 1. Propuesta

Recomendación de retroalimentación con estrategias para la mejora del desempeño docente en Instituto San Antonio.

Erika Marcial y Erick Proaño

Vigencia 2025

Recomendación de retroalimentación con estrategias para la mejora del desempeño docente en Instituto San Antonio.

Contenido.

- Introducción
- Objetivo
- Retroalimentación como recomendación para la mejora del desempeño docente en el Instituto San Antonio.
- Retroalimentación según Hattie y Timperley dirigida para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje**.**
- Pasos a seguir para la retroalimentación en el Instituto Tecnológico San Antonio.
- Retroalimentación con estrategias para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y el perfil actitudinal.
- Recursos generales para que los docentes del Instituto San Antonio consideren en la mejora de la enseñanza impartida.
- Conclusión
- Recomendaciones

Autores: Erika Marcia y Erick Proaño

Recomendación de retroalimentación con estrategias para la mejora del desempeño docente en Instituto San Antonio.

6. INTROCUCCIÓN

Las instituciones superiores de acuerdo con la normativa vigente deben realizar la evaluación para valorar el trabajo de los maestros. En este contexto, el Instituto Tecnológico San Antonio, valoró a los docentes por medio de la evaluación 360 grados, en base a los resultados se obtiene un análisis, en el cual se evidencia los docentes que no completan una nota de excelencia, siendo candidatos para poder retroalimentar con estrategias y corregir las carencias o deficiencias que se obtienen del puntaje otorgado desde diferentes fuentes antes descritas, es de suma importancia poder fortalecer las áreas necesarias.

Por otra parte, la cultura organizacional y el talento humano tienen una relación conjunta, que logran tanto la retención del talento gracias a la mejora, el desarrollo de competencias y habilidades blandas las cuales colaboran de manera directa con la cultura organizacional ya que la misma abarca los valores, prácticas y creencias que definen a la organización. En este sentido para alcanzar el éxito en el instituto que se dedica, a la formación de futuros profesionales es importante retroalimentar a los docentes que son los que imparten el conocimiento a los alumnos y las bases principales de los establecimientos, por el impacto que pueden causar en los procesos de formación, y en las próximas generaciones de egresados de la institución.

7. Objetivo

Recomendar la retroalimentación con estrategias en base a los resultados de los docentes que puntuaron por debajo de excelente para mejorar los niveles de enseñanza y el perfil actitudinal en el Instituto San Antonio.

8. Retroalimentación como recomendación para la mejora del desempeño docente en el Instituto San Antonio.

La retroalimentación enfocada para el mejoramiento del desempeño docente de la institución es fundamental para ayudar en los procesos de enseñanza y aprendizaje a la vez ayuda al docente para que autorreflexione sobre tu trabajo y poder fortalecer las carencias que hayan existido en los resultados de la evaluación 360 grados. Aunque no existe mucha investigación dirigida exactamente a la retroalimentación de los docentes, la mayoría de los trabajos se basan en el feedback a los estudiantes y en base a los resultados que dan los mismos, se mide el trabajo docente, más sin embargo existen autores que enfatizan la importancia de retroalimentar a los docentes como se explica en el capítulo dos, con el objetivo de ver reflejado un buen aprendizaje en los alumnos y este progreso se atribuye al docente en su proceso de impartir las enseñanzas y así mismo al esfuerzo del alumno en proceso de aprendizaje. El feedback se dirige a los docentes en la manera que ellos realizan su trabajo y también dan esta retroalimentación a los estudiantes, un punto que se valora en la evaluación docente.

Cabe destacar que el proceso de retroalimentación debe ser eficiente, de manera global que abarque todos los puntos importantes a tratar, productivo y descriptivo, incluso se lo debe hacer con mayor brevedad posible, además debe contener las opiniones positivas que se hayan hecho sobre el docente para incentivar al profesor y no solamente lo negativo. Es sumamente fundamental que la retroalimentación se complemente con estrategias de mejora porque son los procedimientos o métodos que ayudan a optimizar los procesos de formación, pero primero se debe seguir los siguientes pasos:

11.1 Retroalimentación según Hattie y Timperley dirigida para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Adaptado de, *Retroalimentación docente y autoevaluación de los estudiantes en educación superior* por (Ríos y Herrera, 2023) con base en la investigación de Hattie y Timperley).

Tabla 8: Retroalimentación según Hattie y Timperley

Direccionamiento	Descripción
Centrado en la tarea. ¿Hacia dónde va?	Los colaboradores de la institución deben guiar a que los estudiantes puedan conseguir logros ya sea de manera individual o grupal, a donde se desea que el alumno llegue después de haber enseñado el tema y enviado la tarea, deben retroalimentar ya que puede existir vacíos que deben ser fortalecidos, esto ayuda a que los alumnos tengan un mejor aprendizaje y a la vez que el maestro cumpla con lo que requiere la institución, además, ayuda al docente a orientar mejor su trabajo, logrando una mejora en su enseñanza.
Centrado en el procedimiento. ¿Cómo va?	Los maestros del Instituto San Antonio deben realizar una planificación exhaustiva, tomando en cuenta todos los errores para poder redireccionar los procesos de enseñanza, hacia los alumnos esto se centra en mejorar el desempeño del estudiante destacando como está elaborando la tarea, los procesos o insumos que usa para obtener mejoras, en este nivel también ingresa el seguimiento del maestro y la ayuda que imparte es importante para que identifiquen las mejores herramientas y métodos a seguir y así puedan mejorar el desempeño los estudiantes.
Autorregulación. ¿Cómo sigue avanzando?	En la autorregulación del alumno, el docente ingresa hacer guía y da el feedback para que el estudiante pueda autoevaluarse y conseguir fortalecer su capacidad de autodirigirse vinculando la aptitud y la actitud para aprender.
Centrado en el individuo.	Aquí el estudiante se autovalora, tanto a nivel académico como emocional en relación con sus tareas. Así mismo el feedback aquí puede venir desde varios ámbitos como desde del docente, los compañeros o algún familiar, más sin embargo esto puede resultar contraproducente ya que hay la posibilidad de conllevar a juicios que pueden resultar negativos. En este sentido redireccionando este punto hacia el maestro debe existir el incentivo para corregir en caso de errores o estimular si el trabajo está bien elaborado.

11.2 Pasos a seguir para la retroalimentación en el Instituto Tecnológico San Antonio.



Figura 12 Pasos para la retroalimentación con estrategias.

11.3 Retroalimentación con estrategias para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y el perfil actitudinal.

- El directivo o supervisor encargado, debe observar las clases impartidas de los maestros, para que el mismo pueda dar las sugerencias de retroalimentación.

- Pittaway y Dowden como se citó en (Pedroza y García 2022), mencionan que una de las estrategias más recomendadas es que el profesor describa todas reflexiones sobre el trabajo que realiza en su práctica de enseñanza. En este contexto, es importante que el profesor se focalice y se oriente a avanzar con la retroalimentación recibida, la cual se encamine al desarrollo de competencias profesionales, para esto, la persona que da el feedback debe tener más dominio de la materia con estrategias que motiven al docente a aprender para poder enseñar.
- Se debe realizar una planificación que contenga estrategias formativas, (Contreras como se citó en, Pedroza y García, 2022) donde establecen que estas estrategias se basan en realizar la identificación de fortalezas y debilidades, de acuerdo con los resultados obtenidos para retroalimentar en las áreas necesarias.
- Se sugiere la integración de seminarios o reuniones prácticas impartidas a los docentes con enfoque en metodologías, valores, (respeto, compromiso, empatía) que ayuden a renovar los métodos de formación y fortalecer los principios de la institución con el fin de poder mejorar el aprendizaje de los alumnos, la calidad educativa y la cultura organizacional. Además, el organismo regulador enfatiza la importancia de la retroalimentación a los docentes donde abarca competencias, habilidades y valores.
- El docente debe estar consiente de los objetivos a conseguir para que se direccione a tener un avance significativo en el nivel pedagógico, en el desarrollo de las habilidades blandas y las artes liberales realizando adaptaciones según lo estipulen las áreas tanto de talento humano como académica o cualquier otra área que sea la encargada en la institución en base a los avances que el maestro vaya teniendo, se debe seguir incentivando hasta alcanzar a sellar las brechas.

- Es relevante que los directivos hagan un seguimiento constante a los docentes que se encuentran en este proceso de mejora para direccionarlo con la filosofía de la cultura organizacional de la institución.
- Los maestros deben revisar exhaustivamente el material didáctico con el que van a laborar, para que el mismo sea adecuado respecto al tema a abordar, este paso debe ser supervisado por el directivo encargado en este proceso, con un ambiente de confianza.
- Además, es importante que se propicie a que el docente diseñe medios didácticos esto (Nguyen y Yang, como se citó en, Pedroza y García, 2022), para tener este recurso como ayuda en su procedimiento de enseñanza. Así mismo, se sugiere usar videos, presentaciones, dinámicas y novedosas para que el alumno sienta interés.
- El docente puede asistir a clases dirigidas por maestros que hayan puntuado excelente para que le sirva como guía, igualmente hacer equipos de trabajo donde se combinen varios enfoques tanto didácticos, de artes, y de humanidades para mejorar la comunicación, el respeto, la flexibilidad, entre otros.
- El enfoque de (Bozkuz y Bayrak, como se menciona en, Pedroza y García, 2022) dicen que al maestro se lo debe orientar, a realizar una planificación adecuada, donde se pueda abordar todas las preguntas y cuestionamientos que el docente tenga respecto a la misma, incentivando al profesor a utilizar el modelamiento de la enseñanza. Este modelo consiste en que el docente sea un ejemplo para seguir sobre la conducta que tiene en la institución. Al respecto esta estrategia de como trabaja el docente, la metodología que imparte y lo crucial que es que él mismo sea un guía y modelo para seguir son de mucha importancia, junto a esto debe saber gestionar el tiempo en el aula y la evaluación que va a realizar.

- Enfatizando de manera global es fundamental que la retroalimentación sea en base al diálogo para mejorar el clima de confianza positivo, pero siendo claros, precisos, objetivos e informativos, para llevar al colaborador a autodescubrirse a través de su experiencia precedente y así aprender de los errores, además se sugiere que el feedback tenga reportes escritos para dejar constancias.
- Como valor agregado si los docentes mal puntuados en el Instituto San Antonio logran alcanzar el nivel de excelente luego de la retroalimentación con estrategias para mejorar sus habilidades, se propone dar un incentivo como reconocimiento al esfuerzo que el maestro dio por superar las carencias, para poder seguir motivándolo a mantenerse en los niveles adecuados requeridos por la institución y la mejora en la calidad educativa.
- Finalmente, la retroalimentación contiene un desarrollo profesional, pero se debe complementar mediante el trabajo de la corrección del plan de aprendizaje siguiendo los siguientes procedimientos sugeridos:

Tabla 9: Plan de aprendizaje.

No	Pasos
1	Recopilación de resultados.
2	Autorreflexión.
3	Retroalimentación en base al diálogo y escrito.
4	Corrección con estrategias de mejora.
5	Programas de refuerzo académico.
6	Mentoría de artes liberales.
7	Talleres enmarcados a la comunicación, habilidades blandas y el enfoque interdisciplinar.

11.4 Recursos generales para que los docentes del Instituto San Antonio consideren en la mejora de la enseñanza impartida.

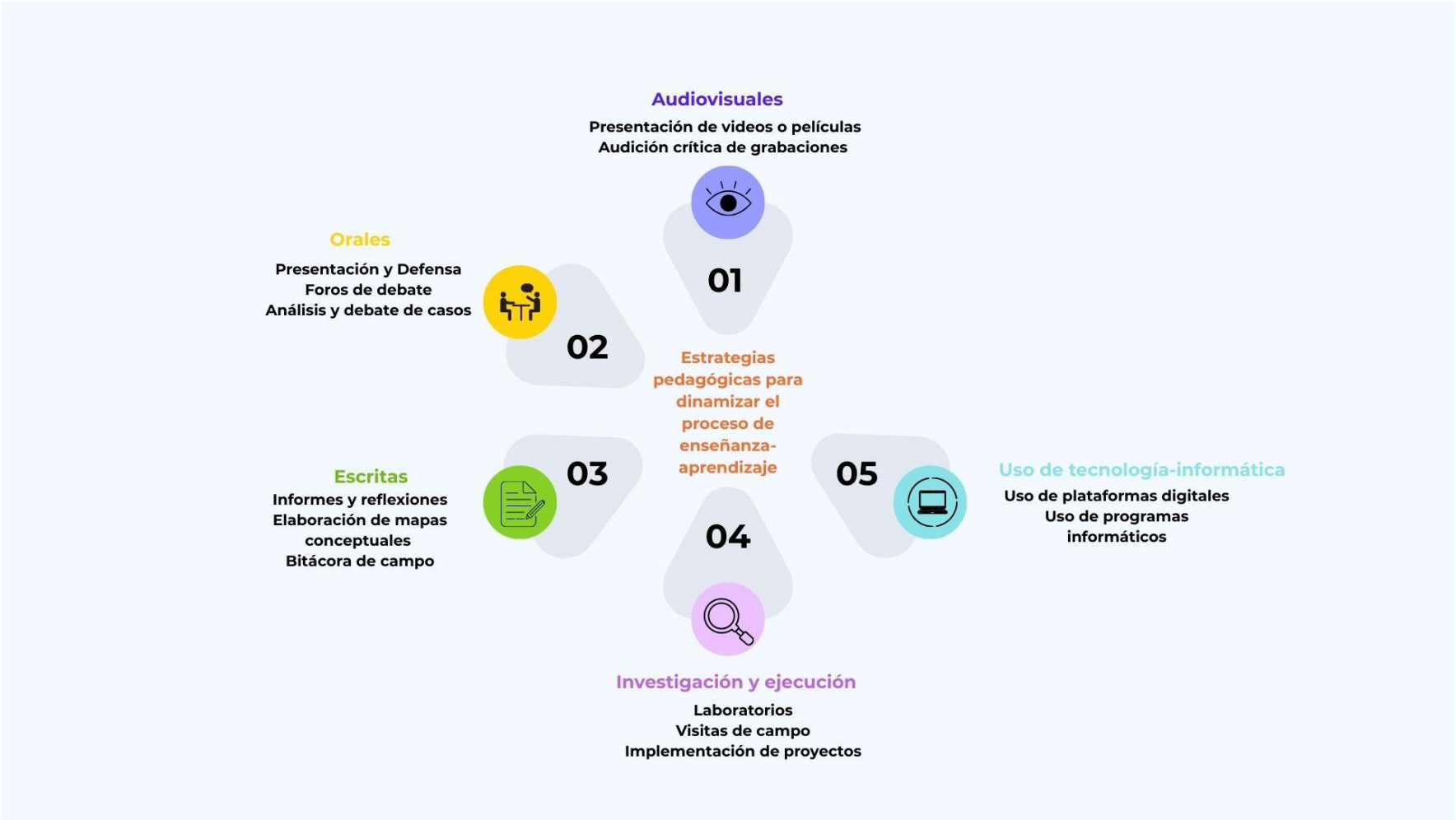


Figura 13. Recursos

9. Conclusión:

En resumen, la retroalimentación con estrategias que se han propuesto son importantes para mejorar el desempeño docente dentro del Instituto Tecnológico San Antonio ya que va a ayudar en los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Así mismo, puede colaborar con la gestión de talento y ayuda a aportar hacia la cultura organizacional enfocada en la excelencia y las artes liberales que aplica la institución, además, aporta y enriquece los valores como el respeto, empatía, compromiso entre otros y redirecciona el comportamiento de los colaboradores y sus capacidades para que en conjunto se pueda alcanzar el éxito en la calidad educativa.

10. Recomendaciones:

Se recomienda evaluar a los docentes del instituto de manera regular, de acuerdo con la normativa vigente y el organismo regulador.

Es necesario retroalimentar a los maestros de la institución con estrategias de mejora antes mencionadas, con la intención de tener avances tanto en sus competencias, habilidades y la aplicación de las artes liberales.

Se sugiere al área académica volver a evaluar a los maestros que puntuaron menos que excelente desde la perspectiva de los estudiantes, pares y la autoevaluación, después de haberles dado la retroalimentación pertinente, para valorar los avances que se hayan logrado. Así mismo se recomienda incentivar a los maestros que logren cerrar las brechas existentes con reconocimientos para la estimulación.

Finalmente, es importante destacar que se siga manteniendo el valor agregado de la institución, el cual es fomentar las artes liberales dirigida hacia los docentes y su entorno, se espera que el instituto siga impulsando la metodología adecuada, se mantenga en innovación constante apegados a los valores y principios que engloban su cultura organizacional.

Referencias

Pedregoza, L y García, J. (2022). *La retroalimentación de la práctica docente, una revisión sistemática de la literatura. 26(3), 570-589.*

https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/16925/24644

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD
TESA

La Dirección de Titulación, certifica que el trabajo final presentado por **MARCIAL CRUZ ERIKA PAULINA**, ha sido sometido a un análisis de similitud mediante la herramienta Turnitin.

El resultado obtenido refleja un **0%** de similitud, porcentaje que se encuentra dentro de los parámetros establecidos por el Instituto Superior Tecnológico San Antonio – TESA, cumpliendo con los criterios de originalidad y autenticidad académica exigidos.

Quito, 27 de mayo del 2025

DIRECCIÓN TITULACIÓN
Pablo Heredia