

## Método de Casos: Análisis, Reflexión y Resolución del problema

*Case Method: Analysis, Reflection and Problem Resolution*

Diana Gonzáles-Castillo<sup>1</sup>  y Carlos Tamayo Ruiz<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Instituto Tecnológico Superior Quito Metropolitano. Carán N3-195 y Calle B (Nueva Tola 2) Quito, Ecuador.

[dcgonzalez@itsqmet.edu.ec](mailto:dcgonzalez@itsqmet.edu.ec), & [ctamayo@itsqmet.edu.ec](mailto:ctamayo@itsqmet.edu.ec)

### RESUMEN:

El Método de Casos es la manera más práctica de aprender y adquirir conocimientos, competencias y habilidades ya que invita a discutir situaciones de la vida real que han enfrentado algunas empresas en el mundo de los negocios o situaciones laborales del día a día, de esta manera los estudiantes comparten su experiencia, análisis, conocimiento para identificar los problemas de un caso, analizarlo, proponer soluciones, escoger la mejor opción de solución y finalmente aplicar un plan de acción. Los elementos de esta metodología involucran al docente, estudiante, la asignatura, los objetivos y resultados de aprendizaje. El presente trabajo tiene como objetivo demostrar las buenas prácticas en la aplicación de la metodología denominada “Método del Análisis y Resolución del Caso” en el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde la intención es que los estudiantes puedan analizar, resolver y defender el caso, para lograr el cumplimiento de competencias y resultados de aprendizaje planteados en las asignaturas que se imparten en la Modalidad en Línea del ITSQMET. La metodología a utilizar consta de tres fases: i) diagnóstico de necesidades; ii) implementación de la nueva metodología; iii) medición de impacto. Los resultados obtenidos en la investigación indican que el método de casos aporta considerablemente a la construcción de estudiantes con carácter analítico, interpretativo y argumentativo. En conclusión, utilizar esta metodología les permite complementar los conocimientos adquiridos, así como también a desarrollar competencias y habilidades para desarrollarse en el campo personal y profesional.

ÉLITE 2021, VOL. (3). NÚM. (2)  
ISSN: 2600-5875

Recibido: 23/06/2021

Revisado: 25/07/2021

Aceptado: 27/08/2021

Publicado: 22/09/2021

**Palabras Clave:** Método de Casos; metodología innovadora; análisis, docente; estudiantes.

**ABSTRACT:**

*The Case Method is the most practical way to learn and acquire knowledge, skills and abilities since it invites you to discuss real life situations that some companies have faced in the business world or day-to-day work situations, in this way students share their experience, analysis, knowledge to identify the problems of a case, analyze it, propose solutions, choose the best solution option and finally apply an action plan. The elements of this methodology involve the teacher, student, the subject, the learning objectives and outcomes. The objective of this work is to demonstrate good practices in the application of the methodology called "Case Analysis and Resolution Method" in the teaching-learning process, where the intention is that students can analyze, solve and defend the case, to achieve compliance with the competencies and learning outcomes proposed in the subjects taught in the ITSQMET Online Modality. The methodology to be used consists of three phases: i) diagnosis of needs; ii) implementation of the new methodology; iii) impact measurement. The results obtained in the investigation indicate that the case method contributes considerably to the construction of students with an analytical, interpretative and argumentative character. In conclusion, using this methodology allows them to complement the knowledge acquired, as well as to develop skills and abilities to develop in the personal and professional field.*

**Keywords:** *Case Method; innovative methodology; analysis, teacher; students.*

**INTRODUCCIÓN:**

Actualmente, la educación hace referencia a toda la formación práctica y metodológica que un individuo recibe desde su nacimiento a través de actividades y relaciones que le permite adquirir conocimientos y llevarlo a su desarrollo individual. Para León (2007) el ser humano “necesita de otros y de la cultura para garantizar su tránsito por el mundo” (p. 596). Para la sociedad la educación se considera como un derecho imprescindible y el Estado debe garantizar que todos tengan acceso a ella. Para León (2007) la educación:

Transforma y potencia al hombre natural para hacer emerger un hombre distinto. Lo hace sabio, inteligente, conocedor, industrioso, prudente, independiente, seguro, indagador, amoroso, disciplinado, honesto, alegre, ético sabiendo la diferencia entre el bien y el mal, proclive al bien, a la ciencia y al conocimiento, así entenderá la justicia y la equidad y se acercará al bien y se alegrará de lo que es virtuoso, y físicamente fuerte para soportar las inclemencias del tiempo y las exigencias del trabajo (p. 600).

Por otro lado, la educación se ha enfrentado a constantes cambios durante el paso de los años, “es innegable que vivimos en la llamada era digital permeada por la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la denominada realidad virtual y aumentada, las tecnologías inmersivas, los dispositivos inteligentes, el big data, y las criptomonedas, entre otros” (Barrón, 2020, p. 5). Estas nuevas tecnologías y la aparición de pandemias han llevado a que la educación se adapte a los nuevos requerimientos existentes en la sociedad con el fin de garantizar la calidad.

La calidad dentro de la educación es una necesidad primordial, el ofrecer el mejor servicio educativo para el desarrollo de las competencias de los estudiantes ha sido considerado como la meta para varias instituciones educativas. Es por ello que, se han generado dentro de las organizaciones educativas nuevas estrategias como planes de evaluación que midan el grado de satisfacción de las necesidades y expectativas de los estudiantes, profesores, mercado laboral y la sociedad en general, con el fin de ser una institución competitiva.

El organismo que controla la calidad educativa superior específicamente en institutos tecnológicos es el CACES (Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) considerado como un organismo público que se encarga de la regulación, planificación y coordinación del sistema de aseguramiento de la calidad, también “es uno de los principios fundamentales en todo proceso de formación, este principio garantiza la pertinencia de la oferta académica de los distintos institutos superiores técnicos y tecnológicos” (Solís M. & Duarte P., 2018, p. 27). Dentro del concepto de brindar calidad se toma en consideración a los profesores como el recurso más importante dentro de los centros educativos, ya que son los docentes quienes se integran para formar parte del proceso de formación de cientos de estudiantes y su desempeño impacta directamente a la calidad que ofrece la institución. El rol que desempeña el docente va más allá de transmitir los conocimientos hacia su alumnado, es por eso que, Garces (2010) considera a los docentes como “agentes de transformación social, líderes, gestores de cambio y profesionales

emancipadores del curriculum” (p. 116). Sin embargo, alcanzar el rol de docente en la actualidad es un total reto Mendoza (2020) menciona que:

El docente se vuelve solucionador de problemas y mediador de conflictos, lo cual no implica únicamente el manejo de contenido, sino que requiere del despliegue de habilidades de interacción que no únicamente aplican en un formato presencial, sino en cualquier espacio en que docente y alumno tengan un encuentro (p. 348).

Además, las instituciones buscan docentes con conocimiento, gran desempeño, mejor actitud, disposición de enseñar y aprender. Debido a esto, el docente está condicionado a cumplir con expectativas mucho más altas ya que, se enfrenta a nuevos desafíos que deberá adaptar en su enseñanza para lograr llegar a sus estudiantes y convertirlos en profesionales con competencias y capacidades que los permita desenvolverse en el ámbito laboral y en su día a día. Es por eso con una idea más clara del arduo trabajo que realizan los docentes es necesario que:

Se reconozca el valor de su contribución social; sus acciones orientadas a la producción y transformación del conocimiento; su trabajo en la promoción de valores entre los integrantes de las nuevas generaciones; su acompañamiento en el crecimiento, formación de la personalidad y desarrollo de la capacidad de sus alumnos para tomar decisiones; en suma, su aportación a la mejora de la sociedad, pues educar conlleva el valor y la fuerza de transformarla (Pacheco et al., 2018, p. 4).

Ahora bien, siendo el personal docente una ficha importante dentro del sistema educativos se considera indispensable optar por recurrir a diversos modelos.

Uno de los modelos al que se somete el docente en el medio educativo es al modelo de evaluación del desempeño, mismo que se considera como una herramienta muy útil dentro de cualquier organización ya que, no solo ayuda a identificar los errores, sino también, genera una retroalimentación sobre el actuar de cada persona en el cargo asignado, lo que permite crear estrategias enfocadas a buscar la mejora continua que encaminen al recurso humano a alcanzar la satisfacción de las necesidades y expectativas requeridas y su desarrollo profesional. En el campo educativo es un método muy utilizado, Gómez L. & Valdés M. (2019) comentan que para las instituciones de educación superior (IES) “respecto a la evaluación del desempeño docente, el método privilegia el aprendizaje del docente sobre su práctica con el fin de que la mejore” (p. 2). Asimismo, (Pacheco et al., 2018, p. 1) señala que:

La evaluación del desempeño docente es un ejercicio sistemático que, con fundamento en un conjunto de evidencias, juzga cómo llevan a cabo su labor los profesores en las aulas, los talleres, los laboratorios o espacios de práctica, con el fin de identificar logros y desajustes de su actuación en los escenarios educativos.

Teniendo en cuenta el papel importante que cumple el docente en los procesos formativos se toma la evaluación como una forma de garantizar y evidenciar el cumplimiento de ciertos parámetros que ayudan a definir si se está impartiendo una educación de calidad. Para Pacheco (2018) “en el campo educativo los maestros son elementos esenciales, su desempeño y valoración van de la mano” (p.10), es por ello que las IES deben tomar a consideración el beneficio que brinda el llevar un seguimiento efectivo con su personal docente

a través de métodos de evaluación que al mismo tiempo para que esta sea significativa debe cumplir una serie de parámetros que serán establecidos por el objetivo a cumplir, además, el Modelo de Evaluación Institucional para los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos (2020) afirma que “la evaluación es un proceso integral cuyo fin es contribuir al mejoramiento del desempeño de los profesores, ya que, a partir de estos resultados, se pueden identificar las acciones correctivas necesarias” (p. 34).

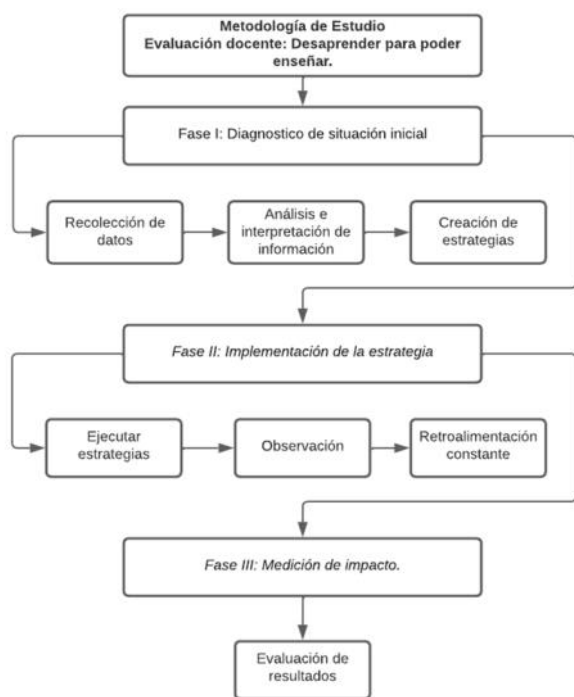
Según la LOES capítulo 2 “Normas para garantizar la calidad” señala que se deberán implantar los siguientes modelos de evaluación; autoevaluación, evaluación externa, Pares Evaluadores, por lo que dentro de las organizaciones educativas es un proceso que “cuenta con la participación del evaluado (autoevaluación), sus pares y los directivos (coevaluación) y los estudiantes (heteroevaluación)” (Modelo de Evaluación Institucional para los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, 2020, p. 34). Asimismo; Álvaro Marchesi & Eva Pérez (2018) indican que:

La investigación y las experiencias internacionales destacan que la evaluación de los profesores y el establecimiento de una carrera profesional que ayude a los docentes en su compromiso permanente por mejorar su enseñanza es uno de los factores más importantes para mejorar la calidad (p. 6). De igual forma, se tiene en cuenta que en el proceso de enseñanza-aprendizaje en cualquiera de sus modalidades “evaluar no sirve únicamente para calificar, significa ayudar a aprender, retroalimentar el objeto estudiado, de tal manera que los posibles errores sean resueltos a tiempo” (Basurto et al., 2021, p. 3). Es por ello que, el propósito del presente artículo es compartir la experiencia positiva

de la evaluación docente del Instituto Tecnológico Superior Quito Metropolitano, mediante la estrategia desaprender para enseñar aplicados a los procesos de evaluación demostrando resultados de mejoras y cambios obtenidos en los docentes.

### Metodología y materiales

La metodología de presente estudio consta de las siguientes fases i) Fase I: Diagnóstico de situación inicial; ii) Fase II: Implementación de la estrategia; iii) Fase III: Medición de impacto.



**Figura 1**

*Esquema metodológico a utilizar en el diseño del estudio*

#### **Fase I: Diagnóstico de situación inicial**

Para la realización de la primera fase se presentó un enfoque cualitativo por la búsqueda de información interna que se procedió a realizar mediante un estudio exploratorio teniendo como fin la presentación de un diagnóstico situacional, cuyo objetivo es conocer la realidad actual

mediante el análisis de los factores internos y externos considerados guía para la unidad. Luego para el análisis del mismo se planteó la realización de una matriz FODA que permitirá generar estrategias enfocadas a suprimir los principales problemas presentados en el criterio docencia.

#### **Fase II: Implementación de la estrategia**

Para la segunda fase y una vez analizado el FODA se procedió a escoger la estrategia que ayude al proceso de mejora continua, enfocado a la enseñanza - aprendizaje que desea lograr el instituto, en este caso se procedió a realizar un procedimiento experimental a través de la aplicación de diferentes métodos de evaluación (Coevaluación y Heteroevaluación) personalizados con el fin de medir el rendimiento docente. Para ello se ha considerado los siguientes criterios:

1. Implementación de procesos de inducción docente con el fin de socializar parámetros a considerar respecto a los modelos de evaluación que se ejecutaran dentro de la unidad.
2. Planificaciones de cronogramas semanales por proceso de Coevaluación.
3. Evaluaciones mensuales a cada uno de los docentes de manera sincrónica y verificación de videos de clase.
4. Creación de formularios de heteroevaluación por parcial que será realizada por los estudiantes a través de preguntas dirigidas sobre el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes durante el periodo académico.
5. Ejecución de reuniones constantes de retroalimentación para establecer fortalezas y debi-

lidades dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de cada docente.

6. Matriz de información sobre porcentajes de evaluación obtenidos de manera mensual.
7. Elaboración de Informe Final Proceso de Evaluación y Desempeño Docente según el Periodo Académico en el que se ejecuta.

### ***Fase III: Medición de impacto.***

En la última fase se generó evidencias suficientes para conocer como fue el desarrollo de este proceso y cuál fue su impacto. Para ello, la unidad procedió a analizar las evidencias obtenidas con el fin de conocer si la implementación de estos métodos propuestos ha generado beneficios de manera individual en cada docente, por carrera y a nivel institucional. Para la medición de impacto se realizó una recopilación de los datos obtenidos por docente durante el periodo académico apegados a los modelos de evaluación propuestos (Coevaluación y Heteroevaluación) en una sola matriz donde por medio de valores ponderados se asigne una calificación sobre 100.

## **Resultados y discusión**

### **Fase I: Análisis matriz FODA y FODA CRUZADO**

El análisis interno o auditoría organizacional fue ejecutado con el fin de conocer la realidad actual de la institución y establecer criterios de mejora que permitan alcanzar los objetivos propuestos que tiene la unidad. A partir de la información recopilada y analizada, se obtuvieron resultados, evidenciados en la matriz FODA que es una de las técnicas que han tenido vincula-

ción directa en la elaboración del diagnóstico estratégico a través de un análisis del ambiente de la organización; con este análisis se pudo realizar una evaluación de los factores principales que pueden influir en el cumplimiento de los propósitos básicos de la unidad (Tabla 1).

Posteriormente se genera una MATRIZ MAFE, herramienta importante que ayudó en el desarrollo de cuatro tipos de estrategias:

Estrategia Ofensiva: Fuerzas x Oportunidad;

Estrategia de Confrontación: Fortalezas x. Amenazas;

Estrategia de Refuerzo: Debilidades x Oportunidades;

Estrategia Defensiva – Debilidades x Amenazas.

A continuación, se presenta de forma detallada la matriz donde se resume los resultados del diagnóstico llevado a cabo dentro de la unidad.

		<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	F1	Proceso riguroso al Concurso de Méritos y oposición para contratar al personal adecuado para el desarrollo de actividades docentes.	D1 Procesos débiles de inducción docente y por unidades.
	F2	Cronogramas, horarios y listados entregados en fechas específicas para el desarrollo de las planificaciones correspondientes.	D2 Baja permanencia del personal académico por más de un año.
	F3	El ambiente organizacional es aceptable, existe una cultura de respeto, responsabilidad, solidaridad y compromiso por parte de todos los miembros de la organización.	D3 Inexistencia del plan de carrera docente
	F4	Contar con el número requerido de Docentes titulares y auxiliares, de acuerdo a la base mínima establecida por la ley.	D4 No se cuenta con un manual de funciones específicas, por unidad y cargos.
	F5	Profesionales técnicos establecidos por carreras y por nivel.	D5 No se evidencian procesos y planes operativos tácticos por unidades de trabajo
	F6	Uso de recursos o medios educativos audiovisuales en aulas y de manera virtual, para la innovación e incorporación de nuevas estrategias.	D6 Falta de compensaciones a docentes que cumplan con el objetivo de logro
	F7	Uso de la plataforma virtual Moodle y el sistema académico que permite ejecutar los procesos académicos de manera rápida y efectiva	D7 Falta de información dentro de las unidades.
	F8	Área de investigación por carrera, investigaciones desarrolladas y publicadas por parte del docente y estudiantes.	D8 Comunicación ineficaz.
D9 Falta de imparcialidad docente-estudiante.			
D10 Sistema de control y evaluación docente limitado y carente de indicadores de gestión.			

OPORTUNIDADES		F+O		D+O	
O1	Contar con convenios de profesionalización y capacitación a nivel nacional de acuerdo al perfil docente.	F1 - O1	Implementar capacitaciones de manera continua para construir a que los docentes desarrollen un perfil con mejores competencias y habilidades.	D7-O1	Planificar capacitaciones e inducciones por unidad a cargo de profesionales para generar desde un principio una comunicación efectiva dentro de la institución.
O2	Evaluación y acreditación institucional fomentando la capacidad docente.	F8 - O2	Generar diferentes documentos realizados por el personal docente que logran impactar de manera positiva en la evaluación y acreditación institucional	D3-O2	Buscar la acreditación institucional mediante la creación de un documento que se enfoque en las necesidades y requerimientos de los docentes que permita como institución brindar la capacitación adecuada a su personal.
O3	Intercambios académicos donde se potencialice los conocimientos técnicos de las diferentes carreras.				Emplear métodos de evaluación que permitan conocer el ambiente en el que se desenvuelve el docente, su desempeño y estrategias de aprendizaje-enseñanza que emplea con los estudiantes.
O4	Preparación docente como elemento fundamental en su continua contratación.	F8 - O4	Buscar mediante la unidad de investigación el desarrollo profesional de los docentes en el ámbito editorial.	D1-O4	Generar una planificación para la inducción desde inicio del periodo académico para que todos los integrantes de la labor docentes conozcan sobre los procesos que deben desarrollar.
O5	Programas de desarrollo de posgrados para docentes con una trayectoria en la institución.	F6 - O4	Diseñar metodologías personalizadas con el fin de garantizar la calidad de la acción docente		

O6	Estímulos Económicos y de capacitación cuando su proceso de gestión sobrepase el promedio general requerido.	F3 - O6	Implementar un plan de estímulos que permitan reconocer la calidad de los docentes destacados	D2-06	Implementar métodos de compensación para que los docentes se sientan motivados y concluyan por lo menos el periodo académico cumpliendo con sus actividades de la mejor manera.
O7	La situación de salud actual genera en los docentes la necesidad de actualizar sus conocimientos en cuanto al tema de educación virtual.			D6-O7	Aprovechar la necesidad en los docentes de actualizar sus conocimientos para introducir conceptos nuevos en la parte de la docencia (modelos de evaluación, uso de tecnologías para la educación)
O8	Intercambios académicos donde se potencialice los conocimientos técnicos de las diferentes ca-				
<b>AMENAZAS</b>		<b>F+A</b>		<b>D+A</b>	
A1	Docentes con mejor y mayor perfil profesional que deciden renunciar por nuevas y mejores oportunidades.	F3, 7-A1	Generar un ambiente organizacional aceptable, cultura de respeto, responsabilidad, solidaridad y compromiso, plataformas virtuales que faciliten las actividades con el fin de retener el personal docente.	D7-A1	Generar un método de compensación para docentes que cumplan con los objetivos institucionales, tengan buen rendimiento y sobre salgan de los demás.
A2	Política del gobierno actual orientada a un cambio en la estructura de la educación superior, donde se tenga claro los lineamientos de calidad educativa.			D9-A2	Fomentar un modelo de evaluación que permita conocer los requerimientos de los estudiantes respecto a sus clases con la finalidad de cumplir con los estándares de calidad
A3	La situación de salud actual obliga a docentes a actualizar sus propios recursos conocimientos en cuanto al tema de educación virtual.	F6 - A3	Hacer uso de los medios educativos audiovisuales en aulas y de manera virtual para contribuir en el aprendizaje constante del docente.		

La Matriz MAFE propuesta anteriormente, fue el punto de partida para la creación o elaboración de nuevas estrategias que permitan erradicar los problemas detectados.

### Problemas detectados:

Procesos débiles de inducción docente y por unidades.

Baja permanencia del personal académico por más de un año.

Inexistencia del plan de carrera docente

No se cuenta con un manual de funciones específicas, por unidad y cargos.

No se evidencian procesos y planes operativos tácticos por unidades de trabajo

Falta de compensaciones a docentes que cumplan con el objetivo de logro

Falta de información dentro de las unidades.

Comunicación ineficaz.

Falta de imparcialidad docente-estudiante.

Sistema de control y evaluación docente limitado y carente de indicadores de gestión.

### Estrategias desarrolladas:

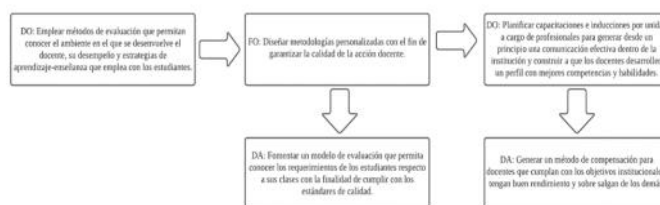
**DO:** Emplear métodos de evaluación que permitan conocer el ambiente en el que se desenvuelve el docente, su desempeño y estrategias de aprendizaje-enseñanza que emplea con los estudiantes.

**FO:** Diseñar metodologías personalizadas con el fin de garantizar la calidad de la acción docente

**DA:** Fomentar un modelo de evaluación que permita conocer los requerimientos de los estudiantes respecto a sus clases con la finalidad de cumplir con los estándares de calidad

**DO:** Planificar capacitaciones e inducciones por unidad a cargo de profesionales para generar desde un principio una comunicación efectiva dentro de la institución y construir a que los docentes desarrollen un perfil con mejores competencias y habilidades.

**DA:** Generar un método de compensación para docentes que cumplan con los objetivos institucionales, tengan buen rendimiento y sobre salgan de los demás.



**Figura 2** Esquema de planteamiento de estrategias

El proceso que se llevó a cabo para la aplicación de las estrategias desarrolladas fue el siguiente:

Se emplearon nuevos métodos de evaluación tales como: Heteroevaluación y Coevaluación, con el fin de conocer el desempeño del docente desde la perspectiva de la unidad y del alumnado, asimismo se implementó una metodología ganadora la cual consiste en actuar de manera personalizada para cada docente generando una retroalimentación constante que permita al docente rectificar sus errores y pulir sus aciertos al mismo tiempo que se cumplieran con las necesidades de los estudiantes y los estándares de calidad que desea brindar la institución. Una vez que se ejecutó la nueva estrategia se brindó la retroalimentación necesaria para la planificación de capacitaciones que ayudaron a fortalecer las habilidades de cada docente, además del desarrollo de inducciones por parte de la unidad para fomentar la comunicación efectiva dentro de la institución. Además, como parte final de todo el proceso la información y las actividades realizadas para lograr un exitoso

desarrollo se generó un método de compensación para los docentes que tuvieron gran rendimiento, lograron cumplir con todo lo requerido y han llegado a sobresalir de los demás.

### Fase II: Implementación de la estrategia

1. Implementación de procesos de inducción docente con el fin de socializar parámetros a considerar respecto a los modelos de evaluación que se ejecutaran dentro de la unidad.

MODELOS DE EVALUACIÓN	A CARGO DE	PROCESO
COEVALUACIÓN	UNIDAD DE CALIDAD	Se evalúa mediante parámetros establecidos el cómo desarrolla y se desenvuelve el docente al impartir cada una
	COORDINADOR DE CARRERA	
HETEROEVALUACIÓN	ESTUDIANTES	Aquí el protagonista es el estudiante que responde a un cuestionario enfocado a la pertinencia de contenidos y desempeño del docente.

MATERIALES/ HERRA-	SE GENERA
MATRIZ DE EVALUACIÓN	1 VEZ POR PARCIAL
MATRIZ DE EVALUACIÓN	1 VEZ POR PARCIAL
FORMULARIO	1 VEZ POR PARCIAL

**Tabla 2** Modelos de evaluación llevados a cabo por representantes de las unidades

2. Planificaciones de cronogramas semanales por proceso de Coevaluación.

CRONOGRAMA DE COEVALUACIÓN					
DEL / /20					AL / /20
HORA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
7:00 - 9:00	DOCENTE 1		DOCENTE 3		DOCENTE 5
9:00 - 11:00		DOCENTE 2		DOCENTE 4	
11:00 - 13:00	DOCENTE 6		DOCENTE 7		DOCENTE 8

**Tabla 3** Modelo de cronograma de planificación semanal para coevaluación por parte de la unidad

3. Evaluaciones mensuales a cada uno de los docentes de manera sincrónica y verificación de videos de clase.

COEVALUACIÓN UNIDAD															
PROFESOR:	PARCIAL 1									PARCIAL 2			PARCIAL 3		
PARAMETROS DE EVALUACIÓN	Asignatura: ***** Nivel: ***** Fecha: / /20			Asignatura: ***** Nivel: ***** Fecha: / /20			Asignatura: ***** Nivel: ***** Fecha: / /20			Asignatura: ***** Nivel: ***** Fecha: / /20					
	5	3	1	OBSERVACIÓN	5	3	1	OBSERVACIÓN	5	3	1	OBSERVACIÓN			
CONOCIMIENTO DE LA MATERIA	5														
PLANIFICACIÓN DE CLASE (TIEMPO Y TEMA)	5														
DINAMISMO Y PARTICIPACIÓN EN CLASE	5														
RECURSOS DIDÁCTICOS	5														
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN	5														
	25	0	0		0	0	0		0	0	0				
TOTAL	25	0	0	100	0	0	0		0	0	0				

**Tabla 4** Modelo de matriz para ejecución de coevaluación por parcial de manera personalizada para cada profesor para un mejor control de seguimiento.

La matriz presenta diferentes criterios como parámetros de evaluación previamente establecidos por la unidad y entidades superiores a fin de lograr garantizar la debida ejecución de cada clase, en ese sentido se presentan los siguientes criterios:

- Conocimiento de la materia
- Planificación de clase (tiempo y tema)
- Dinamismo y participación en clase
- Recursos didácticos
- Técnicas de evaluación

Una vez establecidos los criterios se asigna una escala de calificación en este caso se presenta de la siguiente forma (Tabla 5):

CALIFICACIÓN	ESCALA
5	Cumple con el criterio – Se evidencia dentro de la clase
3	Se presenta inconvenientes, pero cumple con el criterio
1	No cumple con el criterio – falta de desarrollar en la clase

*Tabla 5 Escalas de calificación a utilizar en base a los criterios de evaluación*

Posteriormente se realiza la suma de los pesos dados a cada criterio según como se desarrolló la clase, en el caso del modelo planteado la suma por criterio da 25 puntos. Finalmente, mediante la siguiente fórmula se transforma a una calificación sobre 100.

$$\text{Calificación Total} = (\text{Suma de criterios} * 100/25)$$

- Creación de formularios de heteroevaluación por parcial que será realizada por los estudiantes a través de preguntas dirigidas sobre el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes durante el periodo académico.

Con el propósito de realizar mejoras en la calidad del trabajo y desempeño docente a través de un correcto proceso de evaluación, se elaboró un cuestionario como herramienta de información de la pertinencia de contenidos y desempeño del docente enfocado en los siguientes criterios:

- Imagen del docente
- Planificación de la clase
- Solvencia y conocimiento de los contenidos
- Pertinentes modelos de evaluación

- Recursos didácticos empleados en clase

Además, se añade un espacio de recomendaciones y sugerencias para el docente por parte del estudiante y el mismo da una calificación final sobre 10 según la siguiente escala (Tabla 6):

CALIFICACIÓN	ESCALA
10	<b>Muy satisfactorio</b>
8 - 9	<b>Satisfactorio</b>
5 -7	<b>Poco Satisfactorio</b>
0 - 4	<b>Nada Satisfactorio</b>

*Tabla 6 Escalas de calificación a utilizar en las recomendaciones y sugerencias*

Se toma en cuenta que la información solicitada a los estudiantes es de carácter confidencial, para generar ese espacio de seguridad y confianza de expresar su opinión.

- Ejecución de reuniones constantes de realimentación para establecer fortalezas y debilidades dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de cada docente.

En este apartado se genera reuniones personales con cada profesor por parcial para realizar la respectiva retroalimentación de ambas evaluaciones generadas en el instituto. La persona encargada de la unidad será quien presente la matriz de coevaluación antes mencionada con sus respectivas observaciones y calificación, el docente de ser necesario podrá requerir una nueva evaluación, en la parte de heteroevaluación el docente podrá revisar los comentarios .

- Elaboración de Informe Final Proceso de Evaluación y Desempeño Docente según el Periodo Académico en el que se ejecuta.

En el informe se presentan todos los datos obtenidos en todo el periodo académico de ambas evaluaciones (Coevaluación y Heteroevaluación) con sus respecti-

vos promedios (Tabla 7).

	CÉDULA	NOMBRE	CARRERA	COEVALUACION UNIDAD 70%	HETEROEVALUACION 30%	PORCENTAJE FINAL
1	17*****91	DOCENTE 1	CARRERA 1			
2	17*****92	DOCENTE 2	CARRERA 4			
3	17*****93	DOCENTE 3	CARRERA 3			
4	17*****94	DOCENTE 4	CARRERA 4			
5	17*****95	DOCENTE 5	CARRERA 5			
6	17*****96	DOCENTE 6	CARRERA 1			
7	17*****97	DOCENTE 7	CARRERA 2			

**Tabla 7** Resultados obtenidos en los periodos académicos

El resultado de Coevaluación se obtiene del promedio de las 3 evaluaciones de clase ejecutadas durante el periodo académico donde se evidencia si el docente ha cumplido con los parámetros establecidos o no y tendrá un peso del 70% para el porcentaje final, asimismo, la Heteroevaluación será el resultado del promedio de las calificaciones dadas por los estudiantes durante los 3 parciales con un peso del 30%. El porcentaje final para establecer un estándar de cumplimiento y excelente rendimiento está basado por la siguiente escala (Tabla 8):

PORCENTAJE	ESCALA
90 - 100	<b>Muy Bueno</b>
80 - 90	<b>Bueno</b>
70 - 80	<b>Regular</b>

**Tabla 8** Escala de cumplimiento y rendimiento docente

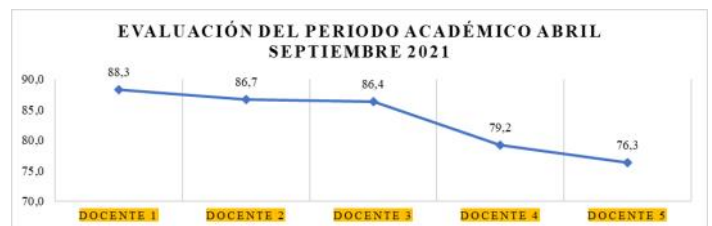
### Fase III: Medición de impacto.

Para evidenciar si la estrategia implementada de aplicar modelos de evaluación docente ha generado un impacto positivo se procede a realizar una comparación de matrices entre la creada como diagnóstico inicial en el primer periodo abril septiembre 2021 y la del siguiente periodo octubre 2021 marzo 2022. La institución para el periodo académico abril septiembre 2021 presento 55 docentes, se toma como muestra 5 docentes que siguieron vigentes en el siguiente periodo

octubre 2021 marzo 2022 (Tabla 9).

			COEVALUACIÓN (70%)	HETEROEVALUACIÓN (30%)	TOTAL
ABRIL - SEP 2021	DOCENTE 1	CARRERA 1	61,2	27,15	88,3
ABRIL - SEP 2021	DOCENTE 2	CARRERA 2	59,8	26,94	86,7
ABRIL - SEP 2021	DOCENTE 3	CARRERA 3	58,9	27,42	86,4
ABRIL - SEP 2021	DOCENTE 4	CARRERA 4	52,4	26,84	79,2
ABRIL - SEP 2021	DOCENTE 5	CARRERA 5	52,1	24,24	76,3

**Tabla 9** Diagnóstico: Evaluación del Periodo académico abril septiembre 2021

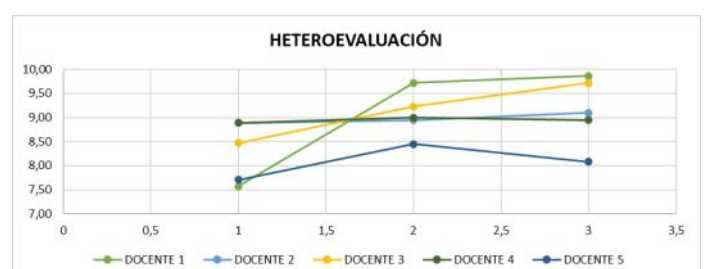


**Figura 3** Resultados obtenidos en los periodos académicos

Para la primera prueba en el periodo académico abril septiembre 2021 de los 55 docentes se evidencio un promedio general de 87,15. En la Figura 3 se observa que de la muestra tomada se presenta 5 docentes de diferentes carreras, donde el primer docente de la carrera 1 obtuvo el porcentaje más alto de 88,3/100 al contrario del docente 5 que presento el resultado más bajo de 76,3/100. Dentro de la Heteroevaluación (Tabla 10) y Coevaluación (Tabla 11) se logró identificar cuáles fueron los cambios que se dieron para llegar a ese puntaje final.

PARCIAL 1	PARCIAL 2	PARCIAL 3	PROMEDIO	NOTA FINAL
7,57	9,86	9,72	9,05	27,15
8,89	8,95	9,10	8,98	26,94
8,47	9,23	9,72	9,14	27,42
8,89	9,00	8,95	8,95	26,84
7,71	8,45	8,08	8,08	24,24

**Tabla 10** Heteroevaluación del Periodo académico abril septiembre 2021

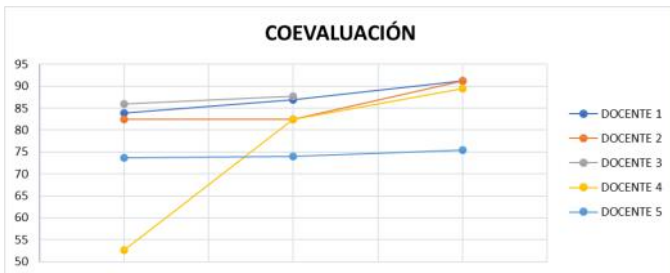


**Figura 4** Resultados obtenidos de la heteroevaluación del correspondiente periodo

En la Tabla 10 se evidencian los cambios que se generaron durante los 3 parciales. En el primer parcial se observa la poca satisfacción que tenían los estudiantes con las clases que imparten los docentes, por lo que se ha generado retroalimentaciones constantes con cada docente dando buenos resultados, ya que para el final del periodo se evidencia un índice de mejoramiento de 0,78%, es decir hay mejor aceptación del trabajo que realiza el docente por parte de los estudiantes (Figura 4).

PARCIAL 1	PARCIAL 2	PARCIAL 3	PROMEDIO	NOTA FINAL
83,95	86,96	91,23	87,38	61,17
82,46	82,46	91,23	85,38	59,77
78,95	85,96	87,72	84,21	58,95
52,63	82,46	89,47	74,85	52,40
73,68	73,98	75,44	74,37	52,06

**Tabla 11** Coevaluación del Periodo académico abril septiembre 2021



**Figura 5** Resultados obtenidos de la coevaluación del periodo correspondiente

Respecto a la coevaluación según la Tabla 11 se observa la como los docentes empiezan con puntajes bajos, pero debido a la retroalimentación constante y la planificación de capacitaciones se han logrado elevar los porcentajes, el más notorio es el docente 4 que empezó en 52,63/100 y continuo hasta llegar al 89,74/100 (Figura 5).

			COEVALUACIÓN	HETEROEVALUACIÓN	TOTAL
OCT 2021 - MAR 2022	DOCENTE 1	CARRERA 1	67,55	29,58	97,13
OCT 2021 - MAR 2022	DOCENTE 2	CARRERA 2	63,04	27,95	90,99
OCT 2021 - MAR 2022	DOCENTE 3	CARRERA 3	64,68	28,35	93,03
OCT 2021 - MAR 2022	DOCENTE 4	CARRERA 4	59,36	29,79	89,15
OCT 2021 - MAR 2022	DOCENTE 5	CARRERA 5	58,13	25,58	83,71

**Tabla 12** Evaluación del Periodo académico octubre 2021 marzo 2022

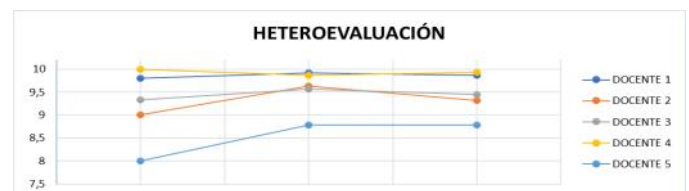


**Figura 6** Resultados obtenidos en el periodo académico octubre 2021- marzo 2021.

Para el periodo académico octubre 2021 marzo 2022 los docentes aumentaron un 58% y se evidencio un promedio general de 88,36/100. En la Tabla 12 se observa que, de la muestra tomada de 5 docentes de diferentes carreras, el primer docente de la carrera 1 obtuvo el porcentaje más alto de 97,13/100 y el docente 5 un promedio llegando al promedio de 83,71/100, se observa porcentajes superiores al del periodo anterior (Figura 6).

PARCIAL 1	PARCIAL 2	PARCIAL 3	PROMEDIO	NOTA FINAL
9,8	9,92	9,86	9,86	29,58
9	9,63	9,32	9,32	27,95
9,33	9,57	9,45	9,45	28,35
10	9,86	9,93	9,93	29,79
8	8,79	8,79	8,53	25,58

**Tabla 13** Resultados del periodo académico octubre 2021 marzo 2022

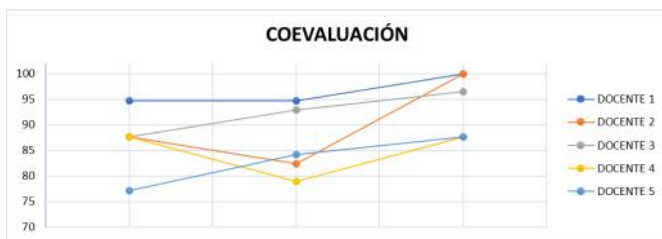


**Figura 7** Heteroevaluación del periodo académico octubre 2021 marzo 2022

En la Tabla 13 se evidencia la heteroevaluación correspondiente al periodo académico octubre 2021 marzo 2022, donde se observa un crecimiento en las calificaciones de todos los docentes, llegando los docentes 1 y 4 a una nota casi perfecta con 9,86 y 9,93/10 respectivamente. Los procesos de evaluación ayudaron a llevar el seguimiento adecuado que con la ayuda de la retroalimentación ha generado buenos resultados (Figura 7).

PARCIAL 1	PARCIAL 2	PARCIAL 3	PROMEDIO	NOTA FINAL
94,74	94,74	100	96,49	67,55
87,72	82,46	100	90,06	63,04
87,72	92,98	96,49	92,40	64,68
87,72	78,95	87,72	84,80	59,36
77,19	84,21	87,72	83,04	58,13

**Tabla 14** Resultados del periodo académico octubre 2021 marzo 2022-coevaluación

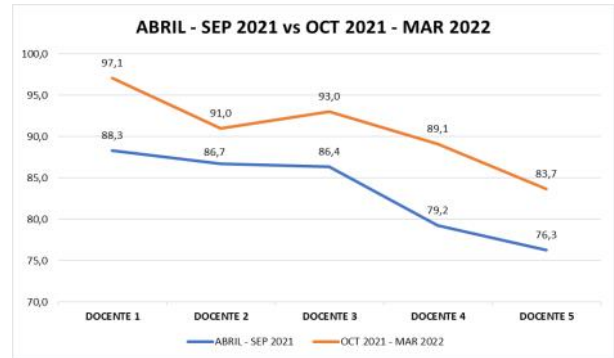


**Figura 8** Coevaluación del Periodo académico octubre 2021 marzo 2022

En la Figura 8 se puede observar que al empezar el periodo los docentes se encuentran en un rango de calificación de 70 a 80%, sin embargo, al pasar los parciales se evidencia una mejora notable de llegar a calificaciones de 80 a 95%.

MATRIZ FINAL	ABRIL - SEP 2021	OCT 2021 - MAR 2022
DOCENTE 1	88,3	97,1
DOCENTE 2	86,7	91,0
DOCENTE 3	86,4	93,0
DOCENTE 4	79,2	89,1
DOCENTE 5	76,3	83,7

**Tabla 15** Comparación de Periodos: Periodo académico abril septiembre 2021 VS Periodo académico octubre 2021 marzo 2022



**Figura 9** Resultados del periodo académico abril-septiembre vs octubre 2021 marzo 2022

En la Figura 9 se puede observar el cambio existente entre un periodo y el otro, en el primer periodo que se usó como parte del diagnóstico de la investigación se identifican calificaciones debajo de 90, sin embargo con la aplicación constante de las nuevas técnicas de evaluación, retroalimentación, seguimiento personalizado y planificación de capacitaciones respectivas han generado excelentes resultados para el periodo octubre 2021 marzo 2022 llegando a calificaciones sumamente altas que van desde el 80 al 100%.

HETEROEVALUACIÓN	ABRIL - SEP 2021	OCT 2021 - MAR 2022
DOCENTE 1	27,15	29,58
DOCENTE 2	26,94	27,95
DOCENTE 3	27,42	28,35
DOCENTE 4	26,84	29,79
DOCENTE 5	24,24	25,58

**Tabla 16** Heteroevaluación del periodo abril-septiembre vs octubre 2021 marzo 2022



**Figura 10** Resultados de la heteroevaluación del periodo abril-septiembre vs octubre 2021 marzo 2022

En la Figura 10 se observa los resultados de heteroevaluación del periodo abril – septiembre 2021 y octubre 2021 marzo 2022, donde se evidencia el aumento en las calificaciones de un periodo al otro. Para el primer periodo se identifica calificaciones bajo los 28 puntos que si bien es aceptable ya con los procesos y estrategias establecidas han generado un mayor entendimiento del docente hacia las necesidades de los estudiantes en esta nueva modalidad lo que deja claro que entendiendo mejor lo que buscan los estudiantes y planteando criterios a cumplir dentro de las clases impartidas el docente puede brindar una enseñanza de mayor calidad (Tabla 16).

COEVALUACIÓN	ABRIL - SEP 2021	OCT 2021 - MAR 2022
DOCENTE 1	61,17	67,55
DOCENTE 2	59,77	63,04
DOCENTE 3	58,95	64,68
DOCENTE 4	52,40	59,36
DOCENTE 5	52,06	58,13

**Tabla 17** Coevaluación del periodo abril-septiembre vs octubre 2021 marzo 2022



**Figura 11** Resultados de la coevaluación del periodo abril -septiembre vs octubre 2021 marzo 2022

Se puede observar en la Figura 11 la diferencia de calificaciones que existe de los 5 docentes entre los dos diferentes periodos, para el periodo octubre 2021 marzo 2022 se logra identificar un aumento considerable en cada docente alcanzado de 2 a 5 puntos más que en el primer periodo,

debido a la retroalimentación personalizada que ha permitido a cada docente conocer cuáles son sus puntos fuertes y cuáles son los criterios que le falta por trabajar dejando como resultado calificaciones que representan el estándar de calidad que la institución imparte.

### CONCLUSIONES:

De acuerdo a lo planteado en este artículo de investigación se llega a la conclusión que los modelos de evaluación docente han logrado un gran impacto en la calidad de educación que brinda el ITSQMET, los resultados expuestos por el análisis de la ejecución del método en dos periodos académicos permitieron conocer que la evaluación docente no es solo un método de control. Debido a que el docente es un investigador permanente en cuanto al proceso de aprendizaje los métodos utilizados brindan al docente una retroalimentación constante que le permite señalar cuáles son sus fortalezas que se deben seguir perfeccionando y debilidades que gracias al apoyo de la institución han logrado suprimir por medio de capacitaciones contantes.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- 1.- Barrón Tirado, M. C. (2020). La educación en línea. Transiciones y disrupciones. En H. Casanova Cardiel (Coord.), Educación y pandemia: una visión académica (pp. 66-74). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. Obtenido de [http://132.248.192.241:8080/jspui/bitstream/IISUE\\_UNAM/540/1/BarronC\\_2020\\_La\\_educacion\\_en\\_linea.pdf](http://132.248.192.241:8080/jspui/bitstream/IISUE_UNAM/540/1/BarronC_2020_La_educacion_en_linea.pdf)

- 2.- Basurto Mendoza, S., Moreira Cedeño, J., Velásquez Espinales, A., & Rodríguez Gámez, M. (2021). Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación como enfoque innovador en la práctica pedagógica y su efecto en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Polo del conocimiento*, 6(3). Obtenido de <file:///C:/Users/Itsqmet-lab3-001/Downloads/Dialnet-AutoevaluacionCoevaluacionYHeteroevaluacionComoEnf-7926891.pdf>
- 3.- Garces, R. (2010). El rol del docente en el contexto actual. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias*, 2 (6). Obtenido de [https://www.academia.edu/27606804/El\\_rol\\_docente\\_en\\_el\\_contexto\\_actual?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/27606804/El_rol_docente_en_el_contexto_actual?from=cover_page)
- 4.- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7 (2), 479-515. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- 5.- Gómez, V., Tolozano, M., & Delgado, N. (2017). La Acreditación Institucional de la Calidad en los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador desde la Perspectiva de un Instituto Acreditado. 10 (6). Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v10n6/art07.pdf>
- 6.- Kevans Espinoza, M. (2020). Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana. *Educación*, 26(2). Obtenido de <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2229/2306>
- 7.- León, A. (2007). Qué es la educación. Universidad de los Andes., Mérida. Obtenido de <http://ve.scielo.org/pdf/edu/v11n39/art03.pdf>
- 8.- Marchesi, A. & Pérez, E. M. (2018). Modelo de evaluación para el desarrollo profesional de los docentes. Obtenido de <https://www.grupo-sm.com/es/sites/sm-espana/files/news/documents/Modelo-de-evaluaci%C3%B3n-para-el-desarrollo-profesional-de-los-docentes-de-la-Fundaci%C3%B3n-SM.pdf>
- 9.- Matienzo, R. (2020). Evolución de la teoría del aprendizaje significativo y su aplicación en la educación superior. *Dialektika: Revista De Investigación Filosófica Y Teoría Social*, 2(3), 17-26. Obtenido de <https://journal.dialektika.org/ojs/index.php/logos/article/view/15>
- 10.- Mendoza, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50 (Especial), 343-352. Obtenido de [https://ri.iberomx/bitstream/handle/iberomx/4944/RLEE\\_50\\_03NE\\_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ri.iberomx/bitstream/handle/iberomx/4944/RLEE_50_03NE_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 11.- Orozco Inca, E., Jaya Escobar, A., Ramos Azcuy, F., & Guerra Bretaña, R. (2020). Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 34(2), e2268. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412020000200019&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200019&lng=es&tlng=es)
- 12.- Ontiveros Lajo, J. (2021). Desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de los institutos tecnológicos estatales Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

yo. Obtenido de [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6989/T010\\_40180781\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6989/T010_40180781_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 13.- Pacheco Cámara, M., Ibarra Bocardo, I., Iñiguez Galindo, M., Lee García, H., & Sánchez Sánchez, C. (2020). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19(6). Obtenido de [https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19\\_n6\\_a2\\_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf](https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a2_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf)
- 14.- Pozo, M., Álvarez Castillo, J. L., Luengo Navas, J., & Otero Urtza, E. (2004). *Teorías e instituciones*. Madrid: Biblioteca Nueva. Obtenido de <http://ve.scielo.org/pdf/edu/v11n39/art03.pdf>
- 15.- Ríos, H. & Berra, J. (2014) *Gestión de calidad del docente en institutos privados de educación superior*. *Innovación y Gerencia; Revista científica arbitrada*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e2268.pdf>
- 16.- Solís Sierra, M., & Duarte Morante, P. (2018). La educación superior tecnológica y la empleabilidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 21-33. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n3/2218-3620-rus-10-03-21.pdf>