 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <small>Educación de excelencia</small>	FORMATO	
	RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 1 de 125	
1. Información General		
Tipo de documento	Trabajo de Grado	
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central	
Título del documento	Evaluación Docente: Retos y Oportunidades de Mejora de la Práctica Pedagógica, en la Facultad de Estudios A Distancia de la Fundación Universitaria San Martín Sede Bogotá	
Autor(es)	Jorge Antonio Salazar Rosas	
Director	Luz Betty Ruiz Pulido	
Publicación	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2019.125p	
Unidad Patrocinante	Fundación Universitaria San Martín	
Palabras Claves	Educación, Evaluación, Docente, Retos, Oportunidades, Práctica Pedagógica, Distancia, Calidad.	

2. Descripción
<p>El presente Proyecto de Grado, denominado “<i>Evaluación Docente: Retos y Oportunidades de Mejora de la Práctica Pedagógica, en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín Sede Bogotá</i>”, se propuso con el fin de contribuir y concientizar a la Comunidad Académica de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, más específicamente a los Docentes y Directivas, sobre la importancia de la realización y seguimiento, del Proceso de Evaluación Docente,</p> <p>Se planteó, como un estudio de caso, a partir del resultado de la evaluación docente, realizada en el segundo periodo lectivo del 2018, de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, y con base a la pregunta de investigación de ¿Cómo contribuir al mejoramiento de la práctica pedagógica de los docentes, aprovechando el resultado de la evaluación docente, al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria</p>

San Martín, sede Bogotá?, planteando como objetivo general, Analizar el proceso actual de la evaluación de docentes al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, con el fin de fortalecerlo y de esta manera aportar al mejoramiento de las actividades pedagógicas.

Posteriormente a la fase investigativa descrita, el presente proyecto abordó una fase práctica en la que se analizó el resultado del proceso de Evaluación Docente, el contexto de dicha evaluación para determinar sus falencias, y así proponer un nuevo instrumento de Evaluación.

3. Fuentes

A. 2019,01. Concepto de Docente. Equipo de Redacción de Concepto de Obtenido 2019,03, de <https://concepto.de/docente/#ixzz5hGSOlj5h>.

Capera, P. H. (20 de 6 de 2015). Caracterización y análisis de las prácticas de evaluación, una mirada a la acción docente para la. Recuperado el 22 de 4 de 2019, de Caracterización y análisis de las prácticas de evaluación, una mirada a la acción docente para la: [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/22741/Patricia%20Hernandez%20Copera%20\(tesis\).pdf?sequence=1](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/22741/Patricia%20Hernandez%20Copera%20(tesis).pdf?sequence=1)

Fermín, L. M. (2006). Modelo de evaluación del. Recuperado el 9 de 4 de 2019, de Modelo de evaluación del: <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Dese%F1o%20docente.pdf>

Mateo, J. (2000). La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia. Revista de Investigación Educativa, 18(1), 7-36.

Marcano Fermín, L y Urbay Rodríguez, M (2008). Modelo de evaluación profesional Docente como vía para el desarrollo profesional. Ciudad de la Habana; Editorial Universitaria.

Rodríguez Gómez, G. (2000). La evaluación de la actividad docente en la universidad: entre el sueño y la realidad. Revista de Investigación Educativa, 18(2), 417-432

Sehaub Horst, Zenke Kar (2001), Diccionario Akal de pedagogía Madrid

Tejada, J. (2011) Evaluación del Desarrollo Profesional Docente basado en Competencias. Barcelona: C. Marcelo.

Urriola López, K. M. (21 de 11 de 2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. Recuperado el 9 de 04 de 2019, de Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción: <https://www.tdx.cat/handle/10803/131128>

Valdez Veloz, H. (23 al 25 de Mayo de 2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México.

Valdez, H. (23 al 25 de Mayo de 2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. México.

Vaillant, Denise. Carlos M.(2001). Las Tareas del Formador. Madrid. Aljibe.

Valencia, J. H. (05 de 07 de 2015). La Evaluacion Anual De Desempeño Laboral Docente Como Herramienta De Gerencia Para El Mejoramiento De La Calidad De La Educación En La Institucion Educativa Instituto Manizales, Recuperado El 9 De 4 De 2019, De La Evaluacion Anual De Desempeño Laboral Docente Como Herramienta De Gerencia Para El Mejoramiento De La Calidad De La Educación En La Institucion Educativa Instituto Manizales : <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/1053>.

4. Contenidos

Etapas del Proceso del Estudio de Caso

Etapa 1. Selección de la muestra.

Como lo menciona Páramo (SF), en el estudio de caso no se selecciona una muestra representativa, sino una muestra teórica, y para esta investigación, se identifican las características de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, para hacer un reconocimiento de la Institución respecto a su carácter y naturaleza, misión y visión, los valores, principios, función docencia, Objetivos función docencia, directrices para los docentes, y su definición, entre otros elementos que permitirán identificar en las fases siguientes, los procesos y resultados de la aplicación de la evaluación docente.

Etapa 2. Definición de las unidades de análisis.

De acuerdo a lo anterior, se pretende elaborar una encuesta, como instrumento de recolección de información, que se aplicará a los docentes de la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, con el ánimo de indagar acerca de la percepción, conocimiento y recomendaciones acerca de la evaluación docente.

Etapa 3. Análisis de la información.

Esta etapa, tiene como objeto final identificar los principales aspectos de la evaluación docente a partir de los aspectos normativos en el maraco nacional, e institucional, como aspectos sociales

políticos, económicos y culturales que inciden en la construcción de las políticas educativas del país.

Etapa 4. Análisis de resultados y categorización resultados.

Páramo (SF), recomienda que se realice el procesamiento de la información a partir del modelo de Strauss & Corbin (1998), en donde sugiere:

Centrarse en las áreas de interés, análisis profundo de la información, organización de los datos, presentación y análisis de la información, transcripción y análisis de las entrevistas y notas de campo, entre otros.

De acuerdo a lo anterior, se elabora una encuesta, con preguntas abiertas, cerradas y mixtas, orientadas a los docentes que laboran en la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, cuyo objetivo es hacer un acercamiento, para identificar la percepción de los docentes acerca de la metodología e instrumentos de evaluación aplicados, y sobre los aspectos que consideran relevantes al momento realizar la evaluación docente, y los canales de comunicación, su respectiva retroalimentación y pasos a seguir como implementación de un plan de mejora.

5. Metodología

Se planteó, como un estudio de caso, a partir del resultado de la evaluación docente, realizada en el segundo periodo lectivo del 2018, de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, y con base a la pregunta de investigación: ¿Cómo contribuir al mejoramiento de la práctica pedagógica de los docentes, aprovechando el resultado de la evaluación docente, al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, sede Bogotá?, planteando como objetivo general, Analizar el proceso actual de la evaluación de docentes al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, con el fin de fortalecerlo y de esta manera aportar al mejoramiento de las actividades pedagógicas.

Desde la perspectiva cualitativa de la investigación, se hizo una revisión documental de las normas y políticas establecidas por el MEN, bibliografía relacionada con la evaluación docente y un análisis acerca de la evaluación docente aplicada en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, mediante la aplicación de una encuesta a los docentes de la Institución. La información y datos obtenidos en conjunto con la revisión teórica y el análisis institucional realizados permitieron hacer una triangulación, con el fin de generar la propuesta para

el mejoramiento del proceso de evaluación docente en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá y que tiene como finalidad mejorar la calidad académica de la Institución en pro de la educación y del fortalecimiento de la práctica pedagógica.

6. Conclusiones

Según al análisis realizado al proceso de Evaluación Docente, dentro de la Facultad de Educación a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, no se encontraron procesos y procedimientos claros, para la realización de la Evaluación Docente, que de acuerdo a las normas y políticas vigentes emanadas por el MEN, establece la potestad y autonomía a las Instituciones de Educación Superior, en la implementación, diseño y seguimiento de los métodos e instrumentos de evaluación. En concordancia con el análisis de los resultados obtenidos, se evidencia que la Evaluación Docente, al interior de la FEAD de la FUSM no tiene en cuenta las funciones sustantivas, de esta manera se realiza el diligenciamiento de un cuestionario sin un objetivo claro, sino por el cumplimiento de unas fechas específicas respecto al periodo académico vigente, más no hacia la Actividad Docente.

Los resultados del análisis evidencian la falta de una “cultura” de evaluación en los diferentes actores que intervienen durante el proceso de evaluación docente, teniendo en cuenta especialmente que existen docentes que asimilan la evaluación, como un medio que define su continuidad en la Institución, y otros tienen una noción acerca de la importancia en la construcción de un plan de mejora, como acción en pro de la calidad académica de la Institución.

Finalmente el desarrollo de este trabajo deja abiertas algunas reflexiones a partir del estudio de caso realizado en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, como ¿cuáles son los parámetros para definir a un buen docente?, ¿es la evaluación el medio idóneo para identificar el óptimo desempeño de los Docentes? O ¿de qué otra forma se puede establecer el reconocimiento a la labor y desempeño del Docente universitario a diferencia de la Evaluación Docente?, estas reflexiones son una invitación a considerar la importancia que tiene el Docente universitario y la preponderancia de su rol en la sociedad.

Elaborado por:	Jorge Antonio Salazar Rosas		
Revisado por:	Luz Betty Ruiz Pulido		
Fecha de elaboración del Resumen:	10	12	2019

**EVALUACION DOCENTE: RETOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA DE LA
PRACTICA PEDAGOGICA, EN LA FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA
FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN SEDE BOGOTA**

JORGE ANTONIO SALAZAR ROSAS

Código: 2019181122

**UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
FACULTAD DE EDUCACION
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA**

Bogotá D.C.

2019

**EVALUACION DOCENTE: RETOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA DE LA
PRACTICA PEDAGOGICA, EN LA FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA
FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN SEDE BOGOTA**

TRABAJO DE GRADO

Presentado Por

JORGE ANTONIO SALAZAR ROSAS

Directora

LUZ BETTY RUIZ PULIDO

**UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
FACULTAD DE EDUCACION
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA**

Bogotá D.C.

2019

.....**Nota de aceptación:**

.....**Firma del presidente de jurado**

.....**Firma de jurado**

.....**Firma de jurado**

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso, porque es el centro de mi vida y me dio la fuerza y constancia necesaria para culminar mis estudios. A mi esposa, por la paciencia y apoyo en la ejecución del trabajo y a todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron a la realización de la investigación.

Tabla de contenido

Introducción	16
Justificación	18
1. Planteamiento del problema de investigación.....	19
1.1 Formulación del problema o pregunta de investigación	20
2. Objetivos	21
2.1. Objetivo general.....	21
2.2. Objetivos específicos.....	21
3. Antecedentes	22
4. Marco normativo o legal	28
5. Marco teórico	29
5.1. Estudio de Caso	29
5.1.1. Estudio de Casos Según Robert Stake	29
5.1.2. Estudio de Casos Estructura.....	30
5.1.3. Estudio de Casos Estructura.....	31
5.1.4. Tipos de Estudio de Casos.	32
5.1.4.1. Intrínseco	32
5.1.4.2. Instrumental.....	32
5.1.4.3. Colectivo.....	32
5.2. Evaluación	33
5.3. Evaluación Docente,.....	42
6. Diseño metodológico	44
6.1.1. Etapas del Proceso del Estudio de Caso.....	45
6.1.2. Etapa 1. Selección de la muestra.....	46
6.1.2.1. Desarrollo de la Investigación	46
6.1.2.2. Misión.....	46
6.1.2.3. Visión	48

6.1.2.4. Valores.....	49
6.1.2.5. Principios.....	50
6.1.2.6. Función docencia.....	51
6.1.2.7. Objetivos de la función docencia.....	52
6.1.2.8. Directrices para los docentes	52
6.1.2.9. Docente en la fundación	53
6.1.3. Etapa 2. Definición de las unidades de análisis.	54
6.1.4. Etapa 3. Recolección de la información (trabajo de campo).....	55
6.1.5. Etapa 4. Análisis de la información.	55
7. Análisis de resultados y categorización resultados	59
7.1.1. Análisis de resultados.....	59
7.1.2. Categorización resultados	69
8. Propuesta de Mejora Evaluación Docente	72
8.1. Propuesta Etapa 1.....	74
8.2. Propuesta Etapa 2.....	75
8.3. Propuesta Etapa 3.....	76
8.4. Propuesta Etapa 4.....	76
9. Conclusiones y recomendaciones	80
10. Referencias	81
11. Anexos	83

Listado de Ilustraciones

Ilustración 1 Respuesta Sobre Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia.....	59
Ilustración 2 Respuesta sobre Proceso de evaluación Docente., Fuente: elaboración propia	60
Ilustración 3 Respuesta sobre Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia.....	60
Ilustración 4 Respuesta sobre conocimiento Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia.....	60
Ilustración 5 Respuesta sobre Metodología Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia	61
Ilustración 6 Respuesta sobre Resultados Proceso Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia	61
Ilustración 7 Respuesta sobre Capacitación Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia	62
Ilustración 8 Respuesta conocimiento Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia.....	62
Ilustración 9 Respuesta sobre Criterios de Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia	62
Ilustración 10 Respuesta sobre los Criterios de Evaluación Docente en la Facultad de Distancia, Fuente: elaboración propia.....	63
Ilustración 11 Respuesta Frecuencia Proceso Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia.....	63
Ilustración 12 Respuesta sobre los Resultados de la Evaluación Docente a nivel Personal., Fuente: elaboración propia	63
Ilustración 13 Respuesta sobes las Acciones a Seguir sobre el Resultado de la Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia.....	64
Ilustración 14 Respuesta sobre los Aspectos Importantes Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia	64
Ilustración 15 Respuesta sobre los Aspectos Individuales importantes sobre la Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia.....	65
Ilustración 16 Respuesta sobre la importancia de la Evaluación Docente en la Facultad de Distancia de la Universidad San Martin., Fuente: elaboración propia	65
Ilustración 17 Respuesta sobre la Evaluación Docente a Nivel de los Estudiantes., Fuente: elaboración propia	66
Ilustración 18 Respuesta sobre la Metodología Aplicada al Proceso de evaluación Docente., Fuente: elaboración propia	66
Ilustración 19 Respuesta de Participación Jefe Inmediato en el Proceso del Desarrollo de las Clases., Fuente: elaboración propia.....	67
Ilustración 20 Respuesta sobre Otros Criterios a tener en cuenta sobre el proceso de evaluación Docente.,Fuente: elaboración propia	67

Listado de Tablas

Tabla 1 Antecedentes de la Investigación., Fuente: Elaboración Propia	22
Tabla 2 Concepto Evaluación., Fuente: Elaboración Propia	35
Tabla 3 Categorización resultados preguntas., Fuente Propia.....	69
Tabla 4 Etapas Investigación Evaluación Docente.. Fuente: Elaboración Propia	72
Tabla 5 Criterios de mejora, Proceso de evaluación Docente., Fuente: desarrollo propio	77
Tabla 6 Variables para la Evaluación Docente., Fuente: Elaboración Propia	83
Tabla 7 Formato de autoevaluación docente: Fuente: San Martin.....	85

Listado de Anexos

ANEXO A: Formato de Variables de Medición evaluación Docente

ANEXO B: Formato de autoevaluación docente

ANEXO C: Análisis documento “Política de Autoevaluación”

ANEXO D: Análisis documento “Proyecto Educativo Institucional”

ANEXO E: Informe Evaluación Docente Primer Ciclo Segundo Periodo 2018 – Programa de Ingeniería de Sistemas Distancia CAT - Bogotá

Introducción

El presente Proyecto de Grado, denominado “*Evaluación Docente: Retos y Oportunidades de Mejora de la Práctica Pedagógica, en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín Sede Bogotá*”, se propuso con el fin de contribuir y concientizar a la Comunidad Académica de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, más específicamente a los Docentes y Directivos, sobre la importancia de la realización y seguimiento, del Proceso de Evaluación Docente,

Se planteó, como un estudio de caso, a partir del resultado de la evaluación docente, realizada en el segundo periodo lectivo del 2018, de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, y con base a la pregunta de investigación: ¿Cómo contribuir al mejoramiento de la práctica pedagógica de los docentes, aprovechando el resultado de la evaluación docente, al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, sede Bogotá?, planteando como objetivo general, Analizar el proceso actual de la evaluación de docentes al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, con el fin de fortalecerlo y de esta manera aportar al mejoramiento de las actividades pedagógicas.

Que desde la perspectiva cualitativa de la investigación, se hizo una revisión documental de las normas y políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, bibliografía relacionada con la evaluación docente y un análisis acerca de la evaluación docente aplicada en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, mediante la aplicación de una encuesta a los docentes de la Institución. La información y datos obtenidos en conjunto con la revisión teórica y el análisis institucional realizados permitieron hacer una triangulación, con el fin de generar la propuesta para el mejoramiento del proceso de evaluación docente en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá y que tiene como finalidad mejorar la calidad académica de la Institución en pro de la educación y del fortalecimiento de la práctica pedagógica.

Para este fin, se trazaron tres objetivos específicos puntuales en aras de alcanzar el fin del proyecto: primero, Determinar los procesos y procedimientos que se llevan a cabo, para la realización de la Evaluación Docente, posteriormente, Realizar un análisis detallado sobre el proceso de evaluación Docente, en tercer lugar, Analizar el proceso de evaluación Docente en la Facultad de estudios a Distancia, sede Bogotá de la Fundación Universitaria San Martín, con el fin de fortalecerlo y de esta manera aportar al mejoramiento de las actividades pedagógicas

Respecto al primer objetivo, a través del análisis de documentación interna como externa, sobre la contextualización de los procesos y procedimientos y sus requerimientos respecto al Proceso de Evaluación docente, se estableció que en la Facultad de estudios a Distancia, sede Bogotá de la Fundación Universitaria San Martín, no existen procesos establecidos para la Evaluación Docente

Posteriormente a la fase investigativa descrita anteriormente, el presente proyecto abordó una fase práctica en la que se analizó el resultado del proceso de Evaluación Docente, el contexto de la evaluación, para determinar sus falencias, y así proponer un nuevo instrumento de Evaluación.

Al final, la investigación busca mejorar el proceso de Evaluación Docente dentro de la Facultad de estudios a Distancia, sede Bogotá de la Fundación Universitaria San Martín, mostrando las falencias y mejoras del mismo.

Justificación

La evaluación docente como eje principal de esta investigación, tema que ha sido objeto de múltiples y variadas investigaciones anteriores en algunos países de América Latina, en donde se ha enfocado al desempeño docente como un instrumento enfocado a la calidad de la docencia, pero como lo afirma un estudio de la UNESCO en el 2006, este proceso se liga a un proceso interno de cada Institución aumentando así un riesgo en la Evaluación en América Latina sobre la calidad en la Educación (Campos y Körner, 2006, p.34), que se enfocan principalmente en supervisarlos, como un reto y oportunidad para fomentar el perfeccionamiento y posibilitar el avance profesional del profesorado, que va en pro de la calidad educativa.

Requisitos como el desempeño, los conocimientos, las experiencias, las habilidades, las destrezas, las actitudes y aptitudes, que le permiten al docente alcanzar su objetivo o meta propuesta, están consagrados en el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia, que busca “ejercer la vigilancia en el desempeño de sus funciones y la calidad de la prestación del mismo, establece en consecuencia la evaluación como un proceso permanente y continuo que motiva su mejoramiento como educador y posibilita la permanencia en el cargo”.

A parte de los estudios realizados, se desconoce las percepciones y las acciones que se ejecutan como resultado del proceso evaluativo de quienes se ven implicados en él. Siendo que este desarrollo genera en el docente o persona dedicada a esta actividad conflictos, y más cuando, el resultado producto de la evaluación, se determina en la toma de decisiones, sean estas salariales, profesionales, o académicas institucionales.

1. Planteamiento del problema de investigación

Plantear la evaluación docente desde la actividad universitaria, significa adentrarse en un contexto complejo y arduo que requiere ser afrontado desde diversas perspectivas; que para poder entender el desarrollo de la práctica docente, se debe analizar primero, cuál es la concepción teórica general y orientarlo hacia lo que se quiere, de tal manera que surgen interrogantes como: ¿qué es la evaluación docente?, ¿Qué se quiere evaluar?, ¿Para qué y por qué evaluar?, ¿Cuándo evaluar?, ¿Quiénes evalúan?, ¿Cómo evaluar?, ¿Cuál es el impacto de esa evaluación? Y ¿Cómo se evalúa?

Preguntas que hoy, se hacen al interior de la Facultad De Estudios A Distancia De La Fundación Universitaria San Martín¹, sede Bogotá y que es objeto de estudio de esta investigación, debido a que la gran mayoría de las circunstancias problemáticas, que se perciben al interior de la Facultad, es posible que se presenten porque no se hace un seguimiento al resultado de la evaluación docente, y que solo se realiza dos veces al año y que los resultados de los mismos se desconocen a interior de la Facultad, dificultando así una mejora en el mismo y que con su aplicación persiste:

- El desconocimiento por parte de algunos docentes sobre el proceso de evaluación.
- Falta de seguimiento al proceso de la Evaluación Docente.
- La no realización del proceso de evaluación a tiempo, para poder realizar un seguimiento adecuado y controlado del mismo.
- La falta de aplicación de planes de mejoramiento con base a los resultados obtenidos en la evaluación docente.

Problemáticas que se ven reflejadas, por las continuas quejas de los alumnos, hacia los docentes de la Facultad de Estudios a Distancia Bogotá, como las que se enumeran a continuación:

¹ Fundación Universitaria San Martín., Institución de Educación Superior, sin ánimo de lucro, con carácter académico de institución universitaria sujeta a Inspección y Vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional, Personería Jurídica reconocida mediante Resolución No. 12387 de Agosto 18 de 1981 expedida por el Ministerio de Educación Nacional. Caso: Facultad de Estudios a Distancia Sede Bogotá.

- La Evaluación Docente se hace, como un proceso más y no se realiza objetivamente con un propósito de mejora y de calidad.
- Las observaciones en el resultado de la Evaluación Docente, hoy en día no se tienen en cuenta, dado que persiste descontento, hacia el desempeño de la actividad de algunos docentes, sin correctivos.
- Es la misma evaluación cada periodo académico.
- Desmotivación por parte de los alumnos al interior de los programas de la Facultad de Estudios a Distancia.
- Se evidencia dificultades en algunos de los estudiantes en el aprendizaje.

Siendo la evaluación docente un proceso, en pro de garantizar la calidad en la educación, al interior de la Facultad de Estudios a Distancia, de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, es la actividad docente la que se somete a evaluación, durante un periodo académico lectivo y que esta investigación pretende obtener una retroalimentación por parte de los docentes, para mejorar y perfeccionar su labor.

1.1 Formulación del problema o pregunta de investigación

¿Cómo contribuir al mejoramiento de la práctica pedagógica de los docentes, aprovechando el resultado de la evaluación docente, al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, sede Bogotá?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar el proceso actual de la evaluación de docentes al interior de la Facultad de estudios a distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, con el fin de fortalecerlo y de esta manera aportar al mejoramiento de las actividades pedagógicas.

2.2. Objetivos específicos

1. Determinar los procesos y procedimientos que se llevan a cabo, para la realización de la Evaluación Docente.
2. Realizar un análisis detallado sobre el proceso de evaluación Docente.
3. Analizar el proceso de evaluación Docente en la Facultad de estudios a Distancia, sede Bogotá de la Fundación Universitaria San Martín, con el fin de fortalecerlo y de esta manera aportar al mejoramiento de las actividades pedagógicas.

3. Antecedentes

Para el desarrollo y argumentación del trabajo de investigación, se realizó un proceso de búsqueda, de investigaciones realizadas acerca de la evaluación docente, en donde se hizo énfasis en la práctica evaluativa, como un ejercicio para mejorar la calidad educativa, a investigaciones acerca de la concepción que tienen los docentes y estudiantes sobre este proceso, con respecto a lo que se evalúa, al cómo y cuándo se evalúa, a la contextualización de la práctica de evaluación, al concepto de evaluación docente y a la implementación llegado el caso de un modelo de evaluación docente mejor y más estructurado en donde se referencian los siguientes hallazgos así

Tabla 1
Antecedentes de la Investigación., Fuente: Elaboración Propia

Tipo	Título	Autor	Año	País
Tesis Doctoral	Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso	Kattherinne Maricel Urriola López	2013	Barcelona
Tesis Doctoral	Modelo de evaluación del desempeño profesional docente (...)	Lina Marcano Fermín	2006	Cuba
Documento de Especialización	<i>La Evaluación Anual de desempeño Laboral Docente como Herramienta de Gerencia para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación en la</i>	Jhon Harold Ortiz Valencia	2015	Colombia - Manizales

Institución Educativa
Instituto Manizales

Dado lo anterior se menciona el trabajo de doctorado titulado “*Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso*”, (Urriola, 2013), de la Universidad de Barcelona Facultad de Pedagogía Departamento de Didáctica y Organización Educativa Programa de Doctorado: Educación y Sociedad, cuyo tema principal gira en torno a ¿Cuál es la percepción de los profesores respecto de los sistemas evaluativos a los que son sometidos? ¿Cómo vivencian el proceso de la evaluación de su desempeño? Por otro lado, se cree que control y evaluación del profesorado va de la mano con el incremento de la calidad de su trabajo ¿Será esto cierto?, a partir de estos interrogantes, la investigación se centra en la evaluación del profesorado a nivel no universitario, pretendiendo conocer cuáles son las percepciones y las vivencias que sobre el desarrollo de un sistema de evaluación docente concreto tienen quienes se encuentran implicados en éste. En este sentido, Urriola López, centra la atención en la evaluación del profesorado a nivel de sistema, esto es, no a nivel individual ni a nivel de centro, mencionando que.

La evaluación del profesorado es una de las áreas dentro de la investigación educativa que se ha destacado por ser objeto de múltiples y variadas miradas. En sus orígenes, esto es, a comienzos del siglo pasado, evaluar a los docentes consistió únicamente en supervisar su trabajo, es decir, el único fin era inspeccionar la labor que desarrollaban al interior de la institución educativa. Actualmente, y en la mayoría de los casos, los esfuerzos están puestos en elaborar y desarrollar nuevos modelos evaluativos que, de una u otra forma, vayan en pro de la calidad educativa. Tanto países de Europa como de América han propuesto modelos de evaluación del profesorado cuyos objetivos apuntan al fortalecimiento del desarrollo profesional de los profesores. Esto porque consideran que sólo así se podrá mejorar la calidad de la enseñanza y, por tanto, la tan anhelada calidad de la educación. La investigación hace una evaluación docente a nivel no universitario, como su campo de trabajo, muestra que la evaluación docente también es una problemática en el sistema académico chileno, y que su resultado se trata sobre las percepciones y vivencias de un conjunto de docentes de la ciudad de Concepción en torno al sistema de evaluación. (2013. P. 27)

Estructura la tesis en cuatro partes: 1. El Marco Teórico, 2. El Marco Metodológico, 3. Los Resultados y 4. Las Conclusiones. A diferencia de la estructura de que se presenta en una investigación en Colombia, ella divide el Marco Teórico y Contextual, en tres capítulos, en donde se incluye, un repaso exhaustivo de la evaluación educativa. Como segundo aborda en concreto la

evaluación del profesorado, mostrando un recorrido de autores, modelos y tendencias respecto del tema de estudio. Recoge aportaciones sustantivas, combinando estudios clásicos con bibliografía actualizada. Y como última división describe en detalle el sistema de evaluación docente chileno que es objeto de estudio.

En la segunda parte de la tesis, engloba el marco metodológico, presenta los objetivos perseguidos, como un estudio de casos desarrollado utilizando una metodología mixta, que muestra la estrategia de recolección de la información empleada, los roles de quienes habrían de participar en el estudio.

Finalmente, en la cuarta parte se dan a conocer las conclusiones de la investigación, las cuales se orientan a partir de los tópicos más importantes y muestran los principales aspectos de cómo el profesor vive la evaluación como las opiniones que tienen al respecto, da una mirada no del todo positiva respecto de cómo el profesorado está viviendo este proceso y que no coincide en algunos aspectos con cómo piensan que es vivido por otros protagonistas del sistema de evaluación.

La siguiente revisión se hace a la investigación titulada “*Modelo de evaluación del desempeño profesional docente (...)*”, (Fermín 2006), de la Universidad Pedagógica Félix Varela – Cuba, la investigación se realizó sobre el desempeño profesional el cual constituye un factor importante en la elevación de la calidad educacional. Menciona que *las prácticas educativas actuales exigen cada vez más, docentes con un alto nivel de desarrollo profesional, capaces de enfrentar los nuevos retos y transformaciones de la sociedad.*

Por consiguiente Fermín asegura en su investigación que

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de estudio sobre la práctica y mejora y/o perfeccionamiento de la actividad pedagógica en general pero su sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo docente del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el desarrollo profesional de los docentes. (2006, p. 11)

Así mismo evalúa el caso de la educación en Venezuela en donde

Se presenta desde otra perspectiva y a pesar de los esfuerzos y las diferentes reformas que desde la década de los noventa se han venido desarrollando en la política educacional del país, aún subsisten determinadas barreras que obstaculizan el desempeño profesional exitoso de los docentes y que en gran medida pueden derivarse de la ausencia de un proceder que conduzca la actuación pedagógica hacia el desarrollo profesional de estos. (2006, p. 11)

A nivel de métodos, del nivel teórico, utilizados fueron

El analítico-sintético, el inductivo-deductivo, el histórico-lógico, la modelación y el sistémico estructural, los mismos permitieron explicar, producir e interpretar el material fáctico, construir el diseño teórico y metodológico de la investigación, la elaboración del modelo y la formulación de conclusiones y recomendaciones.

Los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo permitieron la determinación y generalización de las particularidades y las características del desempeño profesional del docente.

El histórico-lógico permitió establecer los antecedentes de la evaluación del desempeño y su devenir en el contexto histórico de la política educacional venezolana.

La modelación estuvo orientada a representar las particularidades y características del proceso de evaluación del desempeño profesional y las diferentes categorías para su evaluación.

El método sistémico estructural orientó la concepción general del proceso de evaluación así como los pasos para la instrumentación del modelo.

Los métodos empíricos empleados fueron: la opinión de especialistas, el análisis de documentos, la observación, la entrevista, la encuesta, la observación participante y el estudio de caso situacional. Estos se asociaron a los procedimientos que permitieron obtener la información necesaria directa de la realidad. (p.90).

Instrumentos y técnicas de investigación empleadas en la investigación

Permitieron valorar la pertinencia y calidad del modelo inicial para la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

El análisis de documentos, se utilizó con la intención de estudiar cómo se instrumenta y registra el resultado de la evaluación del docente para lo cual se estudiaron las actas de visitas. (p.92)

El método de observación directa participante *constato el proceder de los directivos en este proceso, y el papel de los directivos en el proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes*

Se revisa en tercera instancia el trabajo de investigación titulado “*La Evaluación Anual de desempeño Laboral Docente como Herramienta de Gerencia para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación en la Institución Educativa Instituto Manizales*”(Ortiz, 2015), de la Facultad de Educación Universidad Católica de Manizales.

El estudio de Valencia da cuenta que

Entonces el desempeño laboral del docente requiere que el líder maneje el instrumento y además comprenda que el desarrollo del mismo generará progresos eficientes en la enseñanza y el aprendizaje por parte del estudiante, asimismo, en esta perspectiva la responsabilidad que conlleva frente a la ética pública la prestación del servicio educativo público

Se aborda la herramienta de evaluación del desempeño laboral anual para docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278 de 2002 y se da respuesta a la misma, como una herramienta eficaz para el desempeño eficiente del docente o directivo docente, de igual manera, se demuestra su pertinencia como elemento de gerencia

El punto de partida para la formulación del proyecto es la identificación y el análisis de la situación actual, lo cual permite identificar los problemas de la población sobre los cuales se propone intervenir, y seleccionar el problema central que será abordado por el proyecto. (2015, p 46.)

Hace énfasis en la importancia de utilización una herramienta de evaluación, para poder para alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de cualquier institución educativa superior, esto permite construir un equipo ad hoc, para el diseño de estrategias para mejorar, sostener, elevar el nivel de desempeño de los docentes.

Utiliza un diseño metodológico, desarrollando una investigación descriptiva, la cual consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción de las actividades, objetos, procesos y personas, que de igual manera identificar los elementos que hacen parte sustancial del instrumento de Gerencia.

Establece una reflexión epistemológica del sujeto y el objeto de estudio el cual eligió este método de investigación, ya que por su naturaleza y alcance identifica como una investigación de tipo cualitativa. La cual pretendió conocer, identificar y describir la dinámica e incidencia de la evaluación de desempeño laboral docente en cuanto a los nuevos retos que a la educación se refiere, esta dinámica representada en la cultura, proyectos y mecanismos que las instituciones

educativas del país están diseñando e implementando en la búsqueda de un impacto positivo de los procesos y actividades que los estudiantes requieren para contribuir a la sociedad que los rodea

Realiza entrevista semi-estructuradas a los docentes, revisa cuales el procedimiento de evaluación y calificación. Identificar los elementos a evaluar y su calificación. Analizar resultados de evaluación aleatoriamente. Y diseña estrategias para mejorar el desempeño laboral de los docentes

Por lo anterior el estudio propone a manera de ideas, la creación de una imagen constructiva de la Evaluación Docente, que este a favor del profesor y su quehacer profesional. Replantear el paradigma acerca de los sistemas de evaluación impuestos y su alcance en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza. Desde el concepto de la calidad expuesto por Campos y Körner del sistema de evaluación afirman que.

Calidad que no solo incluye la adecuación de características técnicas tales como validez o fiabilidad, sino también las de credibilidad y utilidad, así como las de transparencia y equidad. Y para tener una propuesta de evaluación sea de calidad ha de tener explicitado el modelo de docente ideal que defiende (2006, p. 34)

4. Marco normativo o legal

Con respecto al ámbito nacional, se tiene como partida el Plan Decenal de Educación 2016 – 2026, del Ministerio de Educación Nacional MEN en donde:

De acuerdo a lo establecido por Ministerio de Educación Nacional: Por lo tanto, el PNDE es el conjunto de propósitos, objetivos y metas que expresan la voluntad del país en materia educativa. Así, el objetivo de la formulación es generar un gran acuerdo nacional que comprometa al gobierno, los diferentes sectores de la sociedad y la ciudadanía en general, para avanzar en las transformaciones que la educación necesita. (2014, p57)

Para el propósito de esta investigación, se toma como referente el artículo 72 de la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), en el que se establece la preparación de al menos cada diez (10) años el Plan Nacional de Desarrollo Educativo, que debe incluir las acciones correspondientes que den cumplimiento a los mandatos constitucionales y legales acerca de la prestación del servicio educativo. En consecuencia, este Plan debe ser de carácter indicativo, debe ser evaluado, revisado de manera permanente y debe tener en consideración los planes nacionales y territoriales de desarrollo.

Aunque este Plan Decenal de Educación no está articulado se referencia como referente normativo y de contextualización para la educación superior, teniendo en cuenta que es de índole incluyente y conforme a la Ley general de Educación, debe contemplar el contexto de la educación superior en Colombia.

Así mismo la propuesta borrador del Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, es la política pública que marcará la ruta de Colombia en la educación en los próximos 10 años. Constituyéndose como un mecanismo de consulta en que la educación se convierte en un compromiso de los ciudadanos y en uno de los principales temas de la agenda pública. Su alcance, es contar con un plan innovador, incluyente, de construcción colectiva y regional orientado a plantear los fundamentos necesarios para que Colombia tenga más y mejores oportunidades en el 2026.

5. Marco teórico

Para la construcción del marco teórico de esta investigación, se tuvo en cuenta una extensa y actual bibliografía que profundiza en diversos aspectos de esta investigación, como en el significado e importancia de la Evaluación, Evaluación Docente, en las Practicas Pedagógicas en Educación a Distancia y que los autores exponen en sus visiones generales y rigurosas de las nuevas tendencias, modelos y estudios, sobre el proceso de evaluación, con el objetivo de contrastar puntos de vista y de valorar cuáles supuestos teóricos permiten explicar la problemática que se aborda en este estudio y sobre todo, extraer algunas conclusiones que permiten profundizar en su comprensión, elaborar y validar una solución factible de introducirlos en la práctica docente universitaria para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.

5.1. Estudio de Caso

Es uno de los medios más apropiados para aprehender la realidad de una situación estratégica y es idóneo, para investigar en estudios de dirección y organización de instituciones y empresas, en los que se requiera explicar relaciones causales complejas, analizar procesos de cambio longitudinales, realizar descripciones de perfil detallado, generar teorías a la luz del estudio de los factores que intervienen para que aflore una realidad, tomando en cuenta el contexto en que se desarrolla una problemática o fenómeno.

5.1.1. Estudio de Casos Según Robert Stake

Para Robert Stake El estudio de caso (EC) es una metodología de investigación que se utiliza para conocer un caso en particular. El foco está puesto en la unicidad del caso.

El caso es un sistema limitado (bounded system): el investigador debe esmerarse en delimitarlo bien. A mayor especificidad, mayor facilidad para realizar el estudio de caso.

Puede ser cualitativo o cuantitativo.

Según Stake (2005: 11), la nota distintiva del estudio de casos está en la comprensión de la realidad objeto de estudio: "El estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes".

Puede basarse en evidencias tanto cualitativas como cuantitativas, a través de diversas estrategias de recogida de los datos, entre los que se mencionan las observaciones directas, las entrevistas, cuestionarios y análisis de documentos, entre otras estrategias (1995).

El estudio de caso es el estudio de la particularidad, no la generalización, y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias [...] El caso es algo específico, algo complejo en funcionamiento.

El primer criterio debe ser la máxima rentabilidad de aquello que aprendemos. Si es posible, debemos escoger casos que sean fáciles de abordar y donde nuestras indagaciones sean siempre accesibles, quizá aquellos en los que se pueda identificar un posible informador y que cuenten con actores (las personas estudiadas). Si el fenómeno susceptible de estudio es un sistema integrado y relativamente independiente de su entorno.

5.1.2. Estudio de Casos Estructura

Existen cinco componentes esenciales para este género escrito: Preguntas de investigación, proposiciones teóricas, unidades de análisis, vinculación lógica de los datos a las preguntas formuladas finalmente la interpretación de dichos datos (Martínez, Carazo, 179).

1. Transcripción del caso a investigar: aquí se redacta el caso o fenómeno a investigar, de la forma más minuciosa y clara posible. Es importante que la transcripción del caso sea objetiva y sin modificaciones.

4. Antecedentes del caso a investigar: en esta sección se presenta la información previa y relevante en cuanto al caso o fenómeno. Son datos preliminares que ayudarán en la investigación y análisis.
5. Preguntas de investigación: son las interrogantes que guían la temática de la investigación: cómo, cuándo y por qué, etc.
6. Conceptos y teorías: en este apartado se exponen los conceptos y las teorías que se utilizarán en los procesos de análisis de los datos recabados y su interpretación.
7. Principales tópicos de investigación: se enumeran los temas fundamentales para el estudio de caso en cuestión.
8. Análisis e interpretación de la información: a partir de un corpus se aplican parámetros en el análisis y la interpretación de los datos.
9. Conclusión y bibliografía.

5.1.3. Estudio de Casos Estructura

1. Lectura cuidadosa del caso: Identificando los hechos ocurridos realmente.
2. Reúna los datos: Es conveniente recolectar los principales hechos por escrito para no confiar solo en la memoria.
3. Evalúe los datos: Determine la importancia relativa de los datos reunidos y deje a un lado los que no tengan importancia para el caso.
4. Defina el problema: Asegúrese de que comprendió el caso y consiguió plantear el problema y las consecuencias.
5. Establezca alternativas de solución para el problema: Fundamentada en hechos. Es conveniente escribir todas las alternativas de solución y sus posibles consecuencias para el presente y futuro de la empresa.
6. Elija alternativa de solución más adecuada: Tomando una decisión teniendo en cuenta la situación involucrada.
7. Prepare un plan de acción: Para poner en práctica la solución elegida. Considerando a la empresa como una totalidad y comprometiendo a otros departamentos que estén involucrados con el caso.

5.1.4. Tipos de Estudio de Casos.

5.1.4.1. Intrínseco

Analizar y comprender un caso particular. El propósito no es entender alguna construcción abstracta o un fenómeno genérico ni construir una teoría. El estudio es emprendido porque hay un interés intrínseco en él.

5.1.4.2. Instrumental

El interés está centrado en las implicaciones de los resultados de la investigación en otros ámbitos más allá del propio caso. El caso tiene un interés secundario, desempeña un papel de apoyo, facilitando el entendimiento de algún problema. El caso es frecuentemente explorado a fondo, sus contextos son examinados, sus actividades ordinarias son detalladas, pero porque esto ayuda a perseguir los intereses externos. Su elección se debe a que hay expectativa por avanzar en el entendimiento de otros intereses.

5.1.4.3. Colectivo

Se investiga más de un caso siempre con un interés instrumental. No se trata del análisis de una colectividad, pero el estudio instrumental se puede extender a varios casos. Se escogen porque se cree que entendiéndolos podemos entender mejor o quizá teorizar mejor sobre una larga colección de casos.

El estudio de caso es una herramienta fundamental para la investigación en las diferentes áreas sociales, la cual analiza temas actuales, es decir una problemática de la vida real. Sirve para obtener conocimiento más amplio de los fenómenos actuales para generar nuevas teorías. Según Hartley, se caracteriza por la indagación empírica del problema en su propio contexto; mientras Stake destaca su particularidad y la complejidad del caso de estudio. Se la

considera, en el medio académico, una herramienta útil para fomentar el análisis y generar soluciones viables. Para realizar un estudio de caso es necesario que se lea cuidadosamente para identificar los hechos ocurridos, luego procedemos a recolectar los datos y evaluarlos según su importancia en el contexto. Partimos del análisis, para plantear el problema y sus consecuencias; así dar alternativas de solución al caso y preparar un plan de acción.

Es recomendable que tengamos en cuenta en un estudio de caso, las etapas para resolver un problema, desde su lectura comprensiva hasta la propuesta para llevar a cabo una solución. Para lo cual, debemos considerar los conceptos y teorías para realizar nuestras propias proposiciones teóricas. Además es importante cómo recolectaremos la información del caso, si se hará una correcta interpretación dentro del contexto de la situación y si acaso están vinculados estos datos con las preguntas formuladas.

5.2. Evaluación

Para poder establecer un concepto claro sobre la Evaluación Docente, se debe tener en cuenta dos conceptos básicos así. La primera con relación al concepto de la profesión docente, y la segunda con respecto al concepto de docente universitario, así Franco, referenciando a Schön (1992, 9), “el pensar en lo se hace mientras se está haciendo” (racionalidad técnica), resulta ser un concepto aproximado a que docente y docencia llevan en sí mismas posturas en torno a la formación de profesionales reflexivos para construir una nueva epistemología de la práctica que está integrada, por la competencia y el arte, para la reflexión de la acción, según Franco (2011). De esta manera es importante identificar cuáles son esos atributos o características que deben tener los docentes universitarios como profesionales que deben ser argumentadores de su quehacer docente y que de manera adicional implica pensar en una preparación profesional para la construcción de una práctica fundamentada en la reflexión y en la acción.

Por otra parte

Los trabajos categorizados en la evaluación auténtica fundamentan la necesidad de estimular la participación de los estudiantes en las tareas de evaluación cercanas a las que enfrentan en la vida real o en contextos sociales próximos a los estudiantes. Trabajos referenciados en este sentido son los realizados por Breen, 1985; Wiggins 1990, Dochy, et al., Hancock 1994, 1997; Black. & William 1998; Biggs, 1999; Monereo, 2003; Mueller, 2003; Gulikers, Bastiaens & Kirschner, 2004; Álvarez Valdivia, 2005, Mathur & Murray, 2005; Glen, 2006, (citados en Álvarez Valdivia, 2007b) (Morales, 2007)

Otro grupo de investigaciones se ha enfocado en la regulación de la evaluación institucional orientadas al diagnóstico de la evaluación universitaria, de los procesos de formación, con finalidades diversas, como las del aseguramiento de la calidad y en la orientación de políticas educativas con carácter normativo, y la función formativa de la evaluación de los aprendizajes.

Se hace una tabla que indica la evolución misma del concepto desde su primera percepción a la fecha, que desde sus inicio se ha conceptualizado con el fin de mejorar, ayudar, criticar, revisar los planes programas y métodos, con el fin de orientar al alumno de una forma sistémica y permanente y que desde (Escudero, 1980), ya se comienza a hablar de proceso y (Stifflebleam, 1981) incluye la palabra “programa educacional” y (Scriven 1967, 1983) incluye a la persona como objeto de estudio y de evaluación, donde lo distingue en dos tipos: por una parte el consumidor genérico o mercado tipo, y, por otra el consumidor real es decir, la persona en formación, y que Cardinet, 1986, incluye el termino instrumento de calificación y por último (Cruz, Crispin, Ávila y Caraveo, 1999), se incluye la palabra profesor dentro de un contexto calificar y evaluar. Ver tabla 1, en donde recrea históricamente la evolución de este término.

Tabla 2

Concepto Evaluación., Fuente: Elaboración Propia

Referencia	Concepto (Evaluación)
Decreto 2618_70 de 22 Agosto B.O. del E. de 29 de Septiembre	La evaluación es una actividad sistémica permanente, integra dentro del proceso educativo con, el fin de mejorar este proceso, ayudar y orientar al alumno, criticar y revisar los planes y programas, métodos y recursos.
Comité Phi Delta Kappa de Evaluación de la Enseñanza Nacional. 1971 Tuckman, 1975.	La evaluación es el procedimiento que define, obtiene y ofrece información útil para juzgar decisiones alternativas. La evaluación es el proceso mediante el cual las partes, los procesos o los resultados de un programa se examinan para ver si son satisfactorios con referencia a los objetivos establecidos, a nuestras propias expectativas o nuestros estándares de excelencia.
Bloom et al 1975	La evaluación es la reunión sistémica de evidencias a fin de determinar si en realidad e producen ciertos cambios en los alumnos y establecer también el grado de cambio en cada estudiante.
Pophan. W.J. 1980	La evaluación educativa sistémica consiste en un juicio formal de valor de los fenómenos educativos, sistémica porque diferencia la evaluación educativa de la evaluación diaria informal. Formal en el sentido de determinar el mérito a una actividad.
Escudero, 1980	En primer lugar hay que señalar que la evaluación es un proceso no un producto, pero un proceso que justifica tanto en cuanto es el punto de apoyo para tomar decisiones racionales. De esta forma definiremos la evaluación como el proceso de identificación, remodelación y tratamiento de datos, seguido para obtener una información que justifique una determinada decisión.
Livas, 1980	La evaluación es el proceso que consiste en obtener información sistémica y objetiva acerca de un fenómeno e interpretar dicha información a fin de seleccionar entre distintas alternativas de decisión.
Stifflebleam, 1981	Evaluación es el proceso de diseñar, obtener y proveer información útil para juzgar entre alternativas de decisión acerca de un programa educacional.
Tyler R. W, 1982	Evaluación es el proceso que tiene por objetivo determinar en qué medida se han conseguido los objetivos previamente establecidos.
De la Orden, 1982	Evaluar hace referencia al proceso de recogida y análisis de información relevante para describir cualquier faceta de la realidad educativa y formular un juicio sobre su educación a un patrón o

criterio previamente establecido, como base para la toma de decisiones.

- Pérez, 1983
Proceso de recogida y provisión de evidencia sobre el funcionamiento y evolución de la vida en las aulas, con relación a las cuales se toman decisiones sobre la posibilidad, efectiva y valor educativo.
- Scriven 1967, 1983
Establece una distinción entre evaluación sumativa y evaluación formativa, pero sobre todo desarrollar un modelo de evaluación centrado en el consumidor, respecto al cual distingue dos tipos: por una parte el consumidor genérico o mercado tipo, que resulta de un análisis de las necesidades y de una definición del perfil esperado y, por otra el consumidor real es decir, la persona en formación.
- Coll , 1983
En su apreciación más amplia, la evaluación puede caracterizarse como un conjunto de actividades que conducen a emitir un juicio sobre una persona, objeto, situación o fenómeno de unos criterios previamente establecidos y con vistas a tomar decisiones.
- Berk, 1983
Evaluación es el proceso de recoger información valida a fin de tomar decisiones sobre un programa educacional.
- Gronlund, 1985
La evaluación es el proceso sistémico de reunir, analizar e interpretar información para determinar el grado en que los alumnos han conseguido los objetivos instructivos.
- Pérez Juste, 1986
Evaluar es el acto de valor una realidad, formando parte de un proceso cuyos momentos previos son los de fijación de las características de la realidad a valorar, y de recogida de información sobre las mismas y cuyas etapas posteriores son la información y la toma de decisiones en función del juicio de valor emitido.
- Cardinet, 1986**
Amplia la problemática de la evaluación, precisando sus diferentes funciones construyendo para cada una de ellas un sistema adecuado de obtención de información y proponiendo instrumentos adaptados de regulación.
- Wolf Debi, 1977
Recoge la definición de Bebi (1977), como la más difundida y que describe la evaluación como la recogida sistemática e interpretación de datos conducente, como parte de un proceso, a un juicio de valor con vistas a la acción.
- Chadwick, 1991
Describimos a la evaluación como: la obtención de información rigurosa y sistemática para contar con datos validos acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada.

Cruz, Crispin, Ávila y Caraveo, 1999

La evaluación es un concepto que puede significar aspectos diversos. Una de las acepciones más utilizadas son las que se relacionan con “Calificar”, no obstante la evaluación es algo más que una calificación “La evaluación es una parte fascinante de la actividad del profesor y contiene muchos aspectos (...) La evaluación tiene como finalidad que las metas propuestas se cumplan con efectividad; se evalúa para identificar aciertos y errores con el propósito de reforzar los primeros y corregir los segundos.

Evaluación docente: Según Valdez (2000), Mateo (2000) & Tejada (2011), entienden y definen la evaluación docente como:

Un proceso que tiene por finalidad promover la calidad de la educación en lo que respecta a la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional del docente a través de garantizar el perfeccionamiento del profesor/a tanto en los procesos que ocurren en el aula como en los que se refieren a toda la institución.

De acuerdo a Marcano & Urbay (2008), la definición de evaluación docente depende del contexto de cada investigación y de acuerdo a cada docente y definen algunas características comunes en su definición así:

8. La evaluación es un proceso.
9. Permite obtener información.
10. Implica valoración.
11. Implica la participación de todos los sujetos que se ven afectados e implicados en el proceso.
12. Determina la toma de decisiones.
13. Implica autoevaluación y perfeccionamiento continuo.
14. Supone estudio y reflexión de la práctica educativa.
15. Conduce a la proyección de acciones de forma permanente.
16. La evaluación es formativa, motivadora y orientadora. (Capera, 2015)

Según afirman los investigadores, la evaluación docente se puede conceptualizar como un proceso para el perfeccionamiento del docente, y no un proceso de vigilancia y control de las actividades pedagógicas.

Tipos de Evaluación: Existen diferentes tipos de evaluación, pero para esta investigación se describen las referentes a evaluación docente, como las caracteriza Casanova (1995) de acuerdo a su criterio así: de acuerdo al momento, a la finalidad, a su extensión, según el origen de los agentes evaluadores y según sus agentes.

En primer lugar, de acuerdo al momento, la evaluación puede ser

Inicial: Cuando se recogen datos empezando un proceso, su fin es que el docente tenga conocimiento real de las características de los estudiantes, lo que le facilita la planeación, el diseño y el ajuste de su práctica educativa teniendo en cuenta la realidad del grupo; por esto su realización es primordial.

Procesual: Cuando el aspecto principal es su función formativa, función que se evidencia a través de la compilación de información en forma continua sobre el proceso del estudiante y proporciona datos que le sirven al docente para ajustar, reorganizar, cambiar y reforzar, permite realizar ajustes sobre la implementación del proceso.

Final: Que corresponde a la recogida de datos al finalizar el tiempo destinado para la obtención del aprendizaje, es de carácter sumativo, y mide el logro de los objetivos propuestos en términos de aprobación o no aprobación, de promoción o no promoción del estudiante. . (Capera, 2015)

En segundo lugar, de acuerdo **a su finalidad** la evaluación puede ser:

Diagnóstica: Cuando se hace preciso que el docente inicie el proceso con los estudiantes teniendo conocimiento de sus características personales y académicas; este diagnóstico se realiza iniciando el grado apoyado en el informe descriptivo del grado anterior.

Formativa: Cuando se favorece el reconocimiento continuo de avances, logros y dificultades con el objetivo de ajustar, mejorar o redireccionar los procesos; ésta supone estructurar unos objetivos, caracterizar el sujeto susceptible de evaluación, aplicar instrumentos para compilar datos, analizar e interpretar dicha información y tomar decisiones para iniciar un nuevo proceso. Al respecto es preciso mencionar lo que exponen Castillo y Cabrerizo (2003), con relación a la evaluación formativa, “puede actuar sobre el sujeto que aprende, poniendo de manifiesto dónde se han producido los errores de aprendizaje si es que los hay, a fin de poder corregirlos teniendo en cuenta para ello la relación entre una situación de partida (inicial) y una situación de llegada (final).” (pág. 26), en el hecho mencionado por los autores con relación a la corrección de procesos se tiene en cuenta la evaluación no sólo de los aprendizajes, sino también de los procesos de enseñanza, de los recursos y de la gestión del conocimiento por parte de todos los agentes de la Institución Educativa. . (Capera, 2015)

Sumativa: Es la evaluación aplicada al finalizar un periodo para acreditar los logros alcanzados, esta pretende comprobar hasta dónde se cumplieron los objetivos propuestos, se puede dar en conjunto con la procesual – formativa, ya que consolida en resultados cuantitativos o cualitativos

el estado del aprendizaje al finalizar un ciclo académico, está en concordancia con la evaluación final ya que determina la aprobación o no aprobación del proceso. . (Capera, 2015)

En tercer lugar, de acuerdo **a su extensión**, la evaluación puede ser:

Global: Se utiliza cuando se requiere de la validación del grado de cumplimiento de los objetivos por parte de todos y cada uno de los agentes y componentes de la Institución Educativa, se requiere de un estudio total de las dimensiones y de los aprendizajes del estudiante, cualquier modificación realizada a una de las partes del proceso puede afectar a la totalidad.

Parcial: Corresponde a la valoración y validación de etapas o fragmentos del proceso de aprendizaje de los estudiantes. En este tipo de evaluación se hace una revisión de los componentes por separado para determinar los aprendizajes en los cuales los estudiantes tienen más fortalezas y en cuáles tienen debilidades. . (Capera, 2015)

En cuarto lugar, de acuerdo **al origen de los agentes evaluadores**, la evaluación puede ser:

Interna: Se presenta cuando se promueve desde el interior de la Institución Educativa la revisión de los diferentes procesos y procedimientos que la conforman por parte de los mismos agentes e integrantes de la comunidad, se interesa por reconocer desde la organización interna el desarrollo adecuado de los procesos.

Externa: Se realiza cuando los agentes de la evaluación son personas que representan instancias diferentes a la Institución Educativa, pero tienen conocimiento y experticia para evaluar el funcionamiento y la organización. . (Capera, 2015)

Por último, de acuerdo **a los agentes**, la evaluación puede ser:

Autoevaluación: Se realiza cuando los evaluadores hacen seguimiento y revisión de su propio trabajo, es apropiado que esta tipología de evaluación sea implementada por estudiantes y profesores con miras al reconocimiento de la participación y de los aprendizajes que cada uno de ellos ha tenido en la acción educativa. Se vale principalmente de la autoreflexión para identificar logros y dificultades.

Heteroevaluación: Es la evaluación que se lleva a cabo internamente en la Institución por parte de personas que no son ni profesores, ni estudiantes, pero que pertenecen a la comunidad.

Coevaluación: Se realiza cuando los evaluadores y los evaluados intercambian su rol para determinar los alcances y las debilidades de los unos y de los otros, es una evaluación mutua. (Capera, 2015)

Desempeño docente: Según Espinosa, Vilca y Pariona, definen el concepto de “Desempeño docente” como:

El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (2011, p.81)

Si se conceptualiza que el “desempeño” es un cumplimiento a un deber, orientado hacia la calidad, la eficiencia y la eficacia de un proceso sumándole a este proceso o desempeño el contexto pedagógico se podría afirmar entonces que “Es una actividad que realiza el docente con sus interlocutores __estudiantes, utilizando su pedagogía para lograr su propuesta curricular.

Estudio de Caso

Para los diccionarios especializados de educación

El estudio de caso es una técnica o instrumento ampliamente utilizado en las ciencias humanas tiene una doble utilidad: para el aprendizaje de la toma de decisiones y como una modalidad de investigación. En este sentido, el estudio de caso se refiere al paradigma N=1 que toma al individuo unidad como universo de investigación o, lo que es igual, lo que denominamos estudio de caso único. Este estudio puede realizarse, en ocasiones, atendiendo en profundidad al sujeto considerado en un momento concreto o de un modo longitudinal.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio de caso es un paradigma científico y de investigación que comienza a ser una vía muy importante para la realización de diseños que por su validez pueden ser incluidos dentro de los denominados estudios cuasi experimentales.

En el campo de la investigación pedagógica comienza a introducirse como pujanza como paradigma de investigación, tal como lo demuestra la amplitud de los estudios realizados en los últimos años. Sin conocidos, en este sentido, los Kazdin y Kratochwill, que intentan la posibilidad de entroncar este enfoque metodológico con diseños temporales.

La utilidad de este nuevo diseño, que significa o puede significar una ruptura con los diseños tradicionales de grupo, parece dar inicio en términos educativo en los campos del diagnóstico de dificultades de aprendizaje, en la orientación escolar, en el “*training-gruops*”, así como en todo el amplio campo de la investigación experimental que puede servir de base para la

formación de psicólogos, sociólogos y pedagogos. (Diccionario de las ciencias de la educación 05: 232)

Otra contribución que se hace al problema de la definición y conceptualización del término “*estudio de caso*”, la hacen Sehaub Horst y Zenke Karl en el Diccionario de pedagogía.

El estudio de caso (*single case analysis*) Dentro de un periodo de tiempo bien definido, investigación repetida y, por ello, la mayoría de la veces comparativamente concentrada y diferenciada, de personas concretas o de unidades sociales observables (escuelas, clase escolar o familia). La observabilidad del objeto/sujeto de investigación permite, por lo general, la observación de una multiplicidad de factores o variables que son importantes para dar respuesta a las cuestiones que se plantean en las investigaciones descriptivas o para el examen de hipótesis analíticas. Los estudios de caso particulares, se realizan sobre todo a fin de describir interdependencias especialmente llamativas de los factores concretos del objeto de investigación.

En este sentido son de sobremanera significativas para la formulación de hipótesis, que luego pueden concentrarse en las investigaciones a base de muestras. Los estudios de caso particulares, se sirven muy a menudo de combinada de los más diversos instrumentos de investigación: cuestionarios, observación participante con protocolo de procedimiento de test”. (p. 01:74)

Otro aporte significativo a la definición del estudio de caso la aporta Wolcott quien considera que el estudio de caso es una estrategia metodológica para el diseño de investigación. (Wolcott en Rodriguez 1999).

Caracterización del estudio de caso

De acuerdo con la área disciplinar o de la intencionalidad del estudio, el estudio de “caso”, se puede ser de diferentes tipos según Merriam (1998), *etnográficos, históricos, psicológicos y sociológicos*, así

Estudio de caso Etnográficos, enfocados específicamente, en la cultura de una escuela o al estudio de un grupo de estudiantes

Estudio de caso Histórico, enfocado específicamente al estudio de la evolución de programas y prácticas en el tiempo

Estudio de caso Psicológicos, enfocados básicamente en el individuo

Estudio de caso Sociológicos, enfocados en la sociedad y en los fenómenos educativos

5.3. Evaluación Docente,

Como se enunció anteriormente, la evaluación se ha convertido, en uno de los temas de interés de estudio por diversos investigadores y más en temas de educación, incluyendo en este la evaluación docente que es uno de los garantes y principales actores en el desarrollo y aplicación de estos

Como lo afirma Franco 2011, (citado por Alvares 2017), en su investigación de grado titulada “Evaluación Docente en la Educación Superior Caso: Corporación Universitaria Unitec”, en donde afirma que

La evaluación es una práctica visible en todos los fenómenos educativos y hace parte del desarrollo en los diferentes ámbitos. Se asume como práctica en el sentido de ser una actividad que se desarrolla siguiendo unos usos, que tiene múltiples funciones, múltiples formas de realizarla con diferentes actores y enfocada hacia diferentes objetos entre ellos el de la docencia. (Franco, 2011, p.66)

La evaluación como práctica se aplica en diferentes contextos, como un proceso que permite través de la recolección de información hacer una descripción acerca del objeto y de esta manera hacer una valoración o juicio. Desde la perspectiva administrativa, la evaluación se constituye en un proceso de control que tiene como fin generar acciones y planes de mejora en pro de una o varias situaciones, de esta manera la evaluación se ha constituido en ejercicio significativo en las actividades humanas y mucho más en el desarrollo de los procesos educativos y de formación. (GUEVARA, 2017. P. 69, 70).

Por esta razón y como se había mencionado con anterioridad, la evaluación es un proceso complejo sobre elementos objetivos para su análisis como, las destrezas, habilidades conocimientos, formación académica, así como las actitudes, las aptitudes, las proyecciones, y que esta no debe ser para evaluar y pretender hacer con el resultado de la misma un proceso de promoción sino que la misma debe ser un elemento que contribuya al progreso individual del docente y a la calidad en la educación, el cual severa reflejado en la institución como tal.

El desempeño de una persona se verifica por el tipo de nivel de ejecución que ésta realiza de acuerdo con la habilidad que ha adquirido por efecto de la calidad del proceso educativo. Dado que hay una función docente, hay también un desempeño docente y se debe buscar la técnica y los instrumentos más confiables para evaluar dicho desempeño. [...] Se trata de verificar la competencia (habilidad dominada) adquirida por el docente para abordar las

diferentes situaciones que se le presentan en el desarrollo de su actividad, como diseñador de espacios dinámicos de formación, procesos de aprendizaje y uso real de los mismos. (Piloneta, 2006, p. 92).

6. Diseño metodológico

Se define en primera instancia, que es una investigación cualitativa y además se considera que es un estudio de caso con diseño holístico que se desarrolla sobre un solo objeto, que la componen los instrumentos utilizados para la Evaluación Docente en la FED de la FUSM, sede Bogotá.

Teniendo en cuenta que, para Hernández S.

La investigación cualitativa requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan. A diferencia de la investigación cuantitativa, la investigación cualitativa busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión, en contraste con la investigación cuantitativa la cual busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo. La investigación cualitativa se basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos, como salas de clase, etc. (2006, p. 64)

... por esta razón Hernández S.

La investigación cualitativa o metodología cualitativa es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos basados en principios teóricos tales como la fenomenología, hermenéutica, la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los correspondientes. (2006, p.8)

Otra de las características de la investigación cualitativa, es la recolección de la información, en este caso, como se mencionó anteriormente la componen, los instrumentos utilizados para la Evaluación Docente en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá y las percepciones y puntos de vista de los participantes, este proceso se realizara, mediante la revisión del instrumento utilizado para la evaluación docente, que para efectos de este trabajo, busca mediante el diseño y aplicación de una encuesta, obtener el resultado de las experiencias personales de los docentes frente a al instrumento Ver ANEXO B:

Formato de autoevaluación docente, Tabla 4, y metodología de evaluación docente, aplicado en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá.

Desde la perspectiva de Hernández S. (2006), respecto a las características de la investigación cualitativa, “existe una realidad para descubrir” y con este estudio de caso se pretende hacer un análisis sobre la percepción y conocimiento que los docentes tienen respecto al actual instrumento de evaluación docente, la divulgación de la información, la frecuencia de aplicación del instrumento utilizado y la manera como ellos realizan la práctica pedagógica en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá.

De igual manera esta investigación también tiene como objeto acercarse a una realidad objetiva, con el fin de proponer a las directivas un rediseño al instrumento empleado para tal fin, y como una oportunidad, para mejorar la práctica pedagógica en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá.

Para este estudio de caso, como lo menciona Páramo “No existe un formato único de informe, sin embargo, es importante que sea flexible en sus contenidos y en sus procedimientos para la corrección del plan de obtención de evidencia útil para probar y verificar la elaboración del protocolo de investigación y de actualización constante en el desarrollo del campo de estudio”. (SF, p. 313, 314).

6.1.1. Etapas del Proceso del Estudio de Caso

Como otras estrategias de investigación empíricas aplicadas, según Páramo (SF), define 4 etapas o pasos predeterminados así:

17. Etapa 1. Selección de la muestra.
18. Etapa 2. Definición de las unidades de análisis.
19. Etapa 3. Recolección de la información (trabajo de campo).
20. Etapa 4. Análisis de la información.

A continuación se describen así:

6.1.2. Etapa 1. Selección de la muestra.

Como lo menciona Páramo (SF), en el estudio de caso no se selecciona una muestra representativa, sino una muestra teórica, y para esta investigación, se identifican las características de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, para hacer un reconocimiento de la Institución respecto a su carácter y naturaleza, misión y visión, los valores, principios, función docencia, Objetivos función docencia, directrices para los docentes, y su definición, entre otros elementos que permitirán identificar en las fases siguientes, los procesos y resultados de la aplicación de la evaluación docente.

6.1.2.1. Desarrollo de la Investigación

La Fundación Universitaria San Martín es una persona jurídica de carácter privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizada como fundación, domiciliada en Bogotá, D.C., y que cuenta con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución 12387 de 18 de agosto de 1981. Desde el punto de vista de las instituciones de educación superior previstas en la Ley 30 (1992) es una institución universitaria. (p.5)

6.1.2.2. Misión

“La Fundación Universitaria San Martín, FUSM, es una Institución de Educación Superior de carácter privado, nombre que ha recibido de San Martín de Porres, cuya vida dedicó al servicio de sus semejantes.

Como Institución de Educación superior desarrolla acciones en investigación, docencia y proyección social, con el propósito de beneficiar al mayor número de personas tanto de la comunidad como de la sociedad en general, partiendo de la base de la naturaleza del ser humano como ente libre, responsable de sus propios actos, capaz de asociarse y actuar democráticamente, integrante de una comunidad con características culturales y valores éticos y morales que le confieren una identidad.

Contribuye al desarrollo del país dentro de un concepto integral de desarrollo, o sea que contempla como meta el bienestar de la comunidad en todos los aspectos de la vida humana: económico, social, cultural de bienestar, de satisfacción de las necesidades del hombre, desde aquellas necesidades básicas hasta las de seguridad, Auto - estima y auto - realización.

Los profesionales que forma en las diferentes áreas del saber y campos de acción: salud, ciencias agropecuarias, Ingeniería, sociales y administrativas, comercio y finanzas, contribuyen con su ejercicio al desarrollo, dentro de su campo específico y con enfoques integrales y multi - sectoriales.

Le es propio la preservación de valores y principios éticos que aseguren la libertad del hombre. Conlleva en su ser la realización de la armonía entre fe y ciencia, con respeto a la libertad de conciencia y a la autonomía universitaria.

Hacen parte de la Institución las conquistas que la humanidad ha realizado en el ámbito de los derechos del hombre (el derecho a la vida, a la educación, a la familia...), así como los grandes principios que hacen de las colectividades y las sociedades una dimensión depurada y perfectible del hombre.

En su naturaleza se encuentra el aprendizaje y el desarrollo de la organización, como organización inteligente que se modifica y aprende de sí misma y del entorno en la que está inmersa. Como concepción educativa asume que el aprendizaje es la meta y la enseñanza un proceso de comunicación de la cultura, que le confiere una nueva dimensión a la metodología docente y la vincula a una concepción dinámica de la pedagogía. Parte fundamental de su razón de ser reside en una permanente evaluación de los factores sociales, culturales e históricos, cuyos cambios exigen revisión de su misión, o de sus actividades de investigación docencia y proyección comunitaria.” (2003, p. 6)

6.1.2.3. Visión

“En el inmediato futuro nos percibimos como una Institución de Educación Superior orientada por principios cristianos, humanísticos y civilistas en beneficio de los bienes educativos del sistema de educación colombiano y del mejoramiento sustentable y sostenible de la sociedad y las distintas comunidades y etnias multiculturales del país.

Tal visión comprende las labores de alta investigación en los campos de la ciencia, la técnica y la tecnología que con sentido humanístico se practique la docencia de alta calidad, se de la producción intelectual propia, la investigación integrada a la docencia, se evidencie la alta cualificación de su comunidad académica con una adecuada dedicación y servicio al ejercicio universitario. Se espera un posicionamiento de la Fundación con acciones y actividades de difusión de su pensamiento en ciencias y humanidades mediante congresos, seminarios, talleres y coloquios de orden nacional e internacional. Además, las acciones, estrategias y métodos de trabajo desde la educación continuada y a distancia, consolidarán la tarea educadora y la vocación de servicio de formación profesional que a la FUSM le es propia según el deseo de sus fundadores.

De igual forma se visualiza, de manera particular, a la Fundación proyectada al medio social interviniendo en él, mediante servicios de consultoría y orientación a la comunidad, así como colaborando en la prestación de servicios médicos y odontológicos a bajo costo para la población menos favorecida sin perjuicio de intervenir y participar en el Proyecto Nacional, a través de los demás programas que ella ofrece.

Imaginamos escenarios consecuentes con el mundo globalizado en los que la Institución presente su experiencia y labor en el mundo académico. Verbigracia, conexiones a redes mundiales de datos, clases con ayudas de múltiples medios, además de la tradicional enseñanza, con infraestructura y solidez económica y financiera.

Nos vemos como una Institución con una estructura dueña de una organización académico-administrativa funcional, en la que imperan estilos administrativos de alta participación y toma de decisiones colegiadas a partir de los contextos externo e interno, de la “globalización” y el cambio permanente de paradigmas que orientan a las empresas a fortalecerse desde sí mismas buscando avanzar hacia la calidad y la excelencia.” (2003, p. 7)

6.1.2.4.Valores

Los valores se refieren a las actitudes y a las acciones que permiten poner en operación la Misión y la Visión en el marco de los más grandes propósitos de la formación científica, cultural y humana. Los valores son entendidos como las cualidades que son estimadas como bienes en cuanto dignifican al ser humano en sus dimensiones existenciales. La Fundación se concibe como un espacio académico, social, cultural y humano para vivenciar los valores que permiten a todos sus miembros construirse como mejores profesionales y ciudadanos, y como seres interculturales con amplio y profundo sentido social y humano. La Fundación irradia el espíritu humanista, racional y científico de su formación integral a través de estos valores.

Los valores que se han adoptado y que se pretende consolidar y promover como sello característico de la Fundación se enmarcan en el respeto a la vida, a los derechos humanos, al medio ambiente, a los valores católicos, como fundamento para la construcción sostenible, justa y equitativa de la sociedad colombiana.

La Fundación distingue por una parte los valores terminales, entendidos como los referentes ideales de estados finales que todo estudiante de la Fundación debe alcanzar. Su propósito es fortalecer el proyecto de vida de las personas a través del desempeño personal, familiar, social y laboral así como armonizar el ser, el hacer y el saber. Su objetivo es incidir en las dimensiones del hombre en lo trascendental, personal, familiar, social, ético, moral y espiritual. Los valores terminales que adopta la Fundación son los de justicia, libertad, compromiso, trascendencia, religiosidad, eticidad, moralidad, y responsabilidad.

De otra parte, distingue los valores instrumentales, que se refieren a modos idealizados de conducta (virtudes). Su propósito es proporcionar felicidad, dominio y gozo para llevar una vida moralmente buena a través de la práctica libre del bien. Buscan regular las acciones, ordenar las pasiones y guiar la conducta según la razón y la fe cristiana. Estos valores son la solidaridad, la sabiduría, la prudencia, la fortaleza, la autonomía, la templanza, el dominio y cultivo de sí, la honestidad, la coherencia, la sobriedad, la moderación, la piedad, la razonabilidad, la disposición, el civismo. (2003, p, 11).

6.1.2.5.Principios

La Fundación se regirá por los siguientes principios, entendidos como el referente que orienta su ejercicio educativo y el cumplimiento de su Misión, enmarcados en los principios sustantivos propios contemplados en los Estatutos (FUSM, 1998, Art. 5):

1. Igualdad de oportunidades y derecho fundamental a la educación para todos los individuos: mediante el cual la Fundación contribuye al acceso a la educación superior a sectores de la población a los que llega con su oferta educativa. La Fundación se acoge a lo previsto en la Ley 30 de 1992, en el sentido de justicia y moderación por lo cual, la educación superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas sin tener en cuenta ningún criterio de discriminación negativa.
2. Autonomía: entendida como la capacidad institucional de auto-determinarse y autogobernarse académica y administrativamente, acogiendo los términos señalados en la Ley 30 de 1992.
3. Respeto: es la consideración propia y ajena de las condiciones sociales y humanas que definen el derecho a preservar nuestra identidad diversa y plural como base de nuestro desarrollo social y humano.
4. Calidad: entendido como el compromiso institucional de cumplir con su Misión, sus objetivos y propósitos institucionales de la mejor manera. La autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo son estrategias para lograr la calidad.
5. Pertenencia: entendido como la identidad de los miembros de la comunidad académica con la Misión, los propósitos y los objetivos institucionales. De parte de la Institución corresponde a la capacidad de responder a las necesidades que el Estado y la sociedad demanden de ella.
6. Compromiso: es el acuerdo formal colectivo entre todos los miembros de la comunidad académica para el cumplimiento de los objetivos y propósitos institucionales que lleven al cumplimiento de la Misión.
7. Equidad: entendido como el comportamiento institucional que acoge el cumplimiento de la no favorabilidad a una persona en detrimento de otra.
8. Participación: poner en común y a consideración de los miembros de la comunidad académica de la Fundación, la planeación y el desarrollo de la gestión institucional y tener la capacidad para impulsar su participación.
9. Oportunidad: todos los miembros de la comunidad académica pueden acceder a las oportunidades de estudio, de formación y de capacitación ofrecidas por la Fundación de acuerdo con el papel que cumplen y las posibilidades que la Fundación tenga para cada uno de ellos. Por parte de la Institución, ella podrá generar y aprovechar aquellas

oportunidades locales, regionales, nacionales e internacionales de expansión y de mejoramiento que se correspondan con su Misión y su Visión.

10. Accesibilidad: es la capacidad institucional para garantizar a las personas que desean ingresar en ella el acceso solo con el cumplimiento de las condiciones requeridas en cada caso, sin atentar contra la sostenibilidad institucional.
11. Planeación: según el cual las diferentes actividades de las unidades académicas y administrativas estarán contempladas en planes de desarrollo.
12. Unidad: según el cual el funcionamiento de todas las sedes, facultades, unidades académicas y administrativas de la Fundación convergen al logro de los objetivos de la Misión y la Visión.
13. Permanencia: entendido como el cumplimiento de aquellos requerimientos financieros, legales y académicos que garantizan la sostenibilidad y expansión de la Fundación.
14. Responsabilidad: según el cual la Fundación y todos los miembros de la comunidad académica se obligan a valorar y a reorientar permanentemente sus desempeños según las consecuencias de sus actos.

6.1.2.6. Función docencia

La autoevaluación permanente de la Fundación ejerce una reflexión crítica a su función docente y a sus prácticas pedagógicas y formativas, a sus procesos de construcción, apropiación y aplicación del conocimiento científico, al tiempo que rescata el papel de la docencia como generadora de ambientes de aprendizaje para la formación integral. La docencia, por su parte, es una práctica de acompañamiento del ejercicio intelectual autónomo y responsable del estudiante para que mediante la confrontación permanente de teoría y realidad, aprenda a aprender, a apropiarse del conocimiento, a argumentarlo, a transferirlo y aplicarlo. La principal tarea de la docencia es la formación integral autónoma del estudiante a partir de una interacción dialógica entre los actores del proceso de aprendizaje para permitir una apropiación crítica del conocimiento desde diferentes posturas académicas. Este ejercicio académico se enriquece y se soporta en la realización de la función de investigación de carácter pertinente, significativo, holístico e interdisciplinario. La docencia se lleva a cabo en el currículo a través del plan de estudios y a partir de las prácticas pedagógicas y evaluativas que orientan la formación, partiendo de acciones reales que abren la posibilidad de la enseñanza y el aprendizaje de los saberes. (2003, p, 13)

6.1.2.7.Objetivos de la función docencia

1. Formar profesionales comprometidos con el constante proceso de mejoramiento y búsqueda de la calidad y la excelencia académica, apropiando competencias acorde con las nuevas exigencias competitivas y axiológicas.
2. Promover en la comunidad académica un enfoque crítico de los problemas de la realidad humana, social y cultural.
3. Generar ambientes creativos y pertinentes para el aprendizaje y la formación integral.
4. Dimensionar teleológica y holísticamente la estructura académica.
5. Caracterizar la forma de operar el currículo de acuerdo con la metodología en la que se ofrece cada programa académico y el modelo pedagógico adoptado.
6. Gestionar y divulgar los principios de la democracia sustentada en la práctica de los valores sociales, civiles y éticos.
7. Adoptar un modelo pedagógico y unos diseños curriculares que permitan confrontar diversos enfoques teóricos y conceptuales de los nuevos paradigmas de la educación para la reconstrucción de un quehacer académico y profesional más acorde con las necesidades de formación del hombre para la sociedad contemporánea. (2003, p, 16,17)

6.1.2.8.Directrices para los docentes

Las siguientes directrices apoyan el ejercicio eficiente, eficaz, pertinente, coherente y exitoso de la docencia en la Fundación. Así la docencia deberá:

1. Abrir las fronteras del saber docente a la interdisciplinaridad para propiciar la construcción de capacidades de respuestas pertinentes e integrales a las diferentes problemáticas del entorno.
2. Favorecer el ejercicio académico interdisciplinar entre las diferentes áreas del conocimiento a través del trabajo conjunto e interdisciplinar, el intercambio de información y la socialización de experiencias y resultados provenientes de las diferentes disciplinas.
3. Abrir y mantener el espacio de diálogo interinstitucional mediante diferentes tipos de actividades para socializar los resultados académicos, logros científicos y de investigación.
4. Respaldar la generación de conocimientos significativos en la investigación de problemas reales relevantes del contexto.
5. Contribuir a la ampliación y consolidación conceptual y epistemológica de los campos de conocimiento representados en la Fundación.
6. Desarrollar la capacidad creativa y crítica de las formas de aprendizaje y de construcción, apropiación, socialización y aplicación del conocimiento.
7. Asumir responsabilidades académicas y de gestión con sentido de compromiso académico e institucional, responsabilidad social, ética y profesional, rigor científico y autorregulación.
8. Evaluar constantemente las competencias del desempeño docente.

9. Desarrollar las capacidades para proponer y desarrollar proyectos académicos y de extensión.
10. Promover la flexibilización académica y ampliar la cobertura de los programas formativos mediante el desarrollo de diferentes metodologías.
11. Promover y facilitar la modernización de los procesos formativos mediante el uso de las nuevas tecnologías.
12. Promover la homologación nacional e internacional de los programas académicos como forma de garantizar su calidad. (p.15)

6.1.2.9. Docente en la fundación

El docente es el acompañante y guía del proceso autónomo de aprendizaje de los estudiantes; tiene la responsabilidad de organizar el ambiente educativo adecuado para facilitarle la construcción y apropiación autónoma de conocimientos académicos, de manera que los estudiantes puedan articular adecuadamente su aprendizaje con la aplicación a la solución de problemas reales del entorno. Con lo anterior, se espera que los estudiantes asimilen de forma pertinente la cultura y tengan una comprensión de la producción científica y su función social. Para que el docente lleve a cabo su compromiso académico es necesario que posea un sólido y válido fundamento epistémico que le permita conocer, comprender y hacer comprender la lógica interna de su disciplina o campo de conocimiento y responder asertivamente a los problemas que se presentan en dicho campo. Debe ser ejercicio permanente del mejoramiento continuo del docente en la Fundación complejizar su campo de conocimiento y socializar con sus estudiantes y la comunidad académica los resultados de sus logros académicos desde una perspectiva integral y holística. Esto le debe permitir avizorar nuevas rutas de conocimiento y de formación que lo lleven a cuestionar y mejorar las condiciones de la enseñanza y del aprendizaje de su disciplina o campo de conocimiento. De esta manera el docente en la Fundación es:

1. Acompañante del proceso autónomo de aprendizaje de los estudiantes.
2. Impulsor de la ampliación de la frontera del conocimiento a partir de la interacción disciplinar e interdisciplinar con la comunidad académica y del ejercicio de la función de investigación.
3. Difusor de conocimiento científico actualizado, pertinente y responsable y participe de la construcción de conocimiento significativo a través de la investigación de problemas reales del entorno.
4. Crítico y diseñador de las mejores condiciones para la difusión y transmisión del conocimiento a los estudiantes.

5. Crítico académico autónomo, ilustrado y responsable.
6. Buscador y defensor de la verdad.
7. Agente académico comprometido con su mejoramiento personal y profesional y con el desarrollo y progreso de sus estudiantes y de la Institución.(p.16)

6.1.3. Etapa 2. Definición de las unidades de análisis.

Como única unidad de análisis en esta investigación a diferencia de Yin (1989), que propone 4 componentes básicos, para el estudio de caso, por ser una muestra pequeña se propone, realizar un acercamiento a los docentes, con el objetivo identificar el nivel conocimiento acerca del resultado de la evaluación docente realizada, las percepciones por parte de los docentes y obtener así, posibles recomendaciones para la estructuración de un instrumento de evaluación.

Otros aspectos que se quieren reconocer están relacionados con los procesos de retroalimentación por parte de la Institución, entendiendo así la retroalimentación como parte importante de la evaluación, dado a que desde allí, se puede hacer la construcción de planes de mejora y acompañamiento, que permitan generar acciones correctivas, que repercutan en la calidad académica de la Institución

De acuerdo a lo anterior, se pretende elaborar una encuesta, como instrumento de recolección de información, que se aplicará a los docentes de la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, con el ánimo de indagar acerca de la percepción, conocimiento y recomendaciones acerca de la evaluación docente.

Que finalmente, busca, con los resultados obtenidos de la evaluación, hacer un análisis que permita obtener información suficiente, como estrategia para el fortalecimiento del ejercicio docente, mediante la implementación de acciones correctivas y preventivas, que permitan al docente y a las directivas a partir de los resultados de las evaluaciones más bajos obtenidos potencializarlos para un óptimo desempeño de su ejercicio como docentes.

6.1.4. Etapa 3. Recolección de la información (trabajo de campo).

Esta etapa, tiene como objeto final identificar los principales aspectos de la evaluación docente a partir de los aspectos normativos en el marco nacional, e institucional, como aspectos sociales políticos, económicos y culturales que inciden en la construcción de las políticas educativas del país.

La normatividad tiene una incidencia importante en el desarrollo de este trabajo, teniendo en cuenta que el objeto en la aplicación de las normas y políticas en la evaluación docente, específicamente en el instrumento y procesos establecidos para los docentes que laboran en las Instituciones de Educación Superior, caso en la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, busca contextualizar desde lo conceptual el significado e importancia que tiene la evaluación, desde la revisión teórica y de antecedentes, como proceso que impacta en la calidad académica, y que de ser considerada como algo realizado únicamente en términos de la “medición” del aprendizaje, que actualmente forma parte de los procesos académicos en las Instituciones de Educación Superior, a nivel nacional y que forman parte en el acervo para la construcción de una propuesta de evaluación docente en la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá.

6.1.5. Etapa 4. Análisis de la información.

Como lo expone Páramo (SF), recomienda que se realice el procesamiento de la información a partir del modelo de Strauss & Corbin (1998), en donde sugiere:

Centrarse en las áreas de interés, análisis profundo de la información, organización de los datos, presentación y análisis de la información, transcripción y análisis de las entrevistas y notas de campo, entre otros.

De acuerdo a lo anterior, se elabora una encuesta, con preguntas abiertas, cerradas y mixtas, orientadas a los docentes que laboran en la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, cuyo objetivo es hacer un acercamiento, para identificar la

percepción de los docentes acerca de la metodología e instrumentos de evaluación aplicados, y sobre los aspectos que consideran relevantes al momento realizar la evaluación docente, y los canales de comunicación, su respectiva retroalimentación y pasos a seguir como implementación de un plan de mejora.

Encuesta		
Objetivo: objetivo es hacer un acercamiento, para identificar la percepción de los docentes acerca de la metodología e instrumentos de evaluación aplicados, y sobre los aspectos que consideran relevantes al momento realizar la evaluación docente, y los canales de comunicación, su respectiva retroalimentación y pasos a seguir como implementación de un plan de mejora.		
Dirigido a : Docentes que laboran en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá,		
Sección 1 - Nivel de Conocimientos Responda (Si) o (No).		
Pregunta	Respuesta	
	Si	No
¿Sabe qué es una Evaluación Docente?		
¿Sabe qué se mide o qué se evalúa en el proceso de evaluación Docente?		
¿Lo han evaluado con anterioridad en otra Institución de Educación Superior diferente a la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?		
¿Sabe si la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, realiza actualmente el proceso de evaluación Docente?		
¿Tiene conocimiento acerca de la Metodología e instrumentos de Evaluación Docente, que aplica la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?		
¿Tiene conocimiento del resultado de la Evaluación Docente, aplicado por la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?		
¿Ha recibido capacitación sobre el proceso de evaluación Docente realizado por la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?		
¿Sabe si su jefe inmediato evalúa su desempeño Docente?		
¿Tiene conocimiento, sobre el resultado de la Evaluación Docente que realiza su Jefe Inmediato?		
Sección 2 - Reconocer el nivel de satisfacción de los Docentes frente a la Evaluación.		
Pregunta	Respuesta	

¿Sabe qué involucra la evaluación docente que realiza la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?	<p>A. Autoevaluación – Evaluación del jefe inmediato- evaluación de los estudiantes. ()</p> <p>B. Autoevaluación – Evaluación de los estudiantes ()</p> <p>C. Autoevaluación – Evaluación del jefe inmediato. ()</p> <p>D. Evaluación del jefe inmediato – evaluación de los estudiantes.()</p>
¿Sabe con qué frecuencia se realiza el proceso de evaluación Docente en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?	<p>A. 1 vez en el semestre ()</p> <p>B. 2 veces en el semestre ()</p> <p>C. 3 veces en el semestre ()</p> <p>D. 1 vez al año ()</p>
Los resultados de la Evaluación Docente que usted recibe son:	<p>A. Cualitativos ()</p> <p>B. Cuantitativos ()</p> <p>C. Mixtos ()</p> <p>D. No tengo idea ()</p>
En la siguiente pregunta, por favor responda de acuerdo a su experiencia... A partir de los resultados de la Evaluación Docente, usted?:	<p>A. Elabora un plan de mejora por iniciativa propia. ()</p> <p>B. Elabora un plan de mejora con su jefe inmediato. ()</p> <p>C. Recibe algún tipo formación como cursos, diplomados, entre otros, para el fortalecimiento de las debilidades evidenciadas en los resultados de la evaluación. ()</p> <p>D. No se estructura ningún plan de mejora. ()</p>
De los siguientes aspectos, cuales considera usted que deben ser los más importantes en el desarrollo de la Evaluación Docente que realiza el jefe inmediato:	<p>A. Nivel de formación académica. ()</p> <p>B. Desarrollo de proyecto que aporten a la proyección social. ()</p> <p>C. Internacionalización. ()</p> <p>D. Desarrollo de proyectos de investigación ()</p> <p>E. Interacción con los estudiantes. ()</p> <p>F. Compromiso institucional. ()</p> <p>G. Desempeño en el aula de clase. ()</p> <p>H. Ninguna de las anteriores. ()</p>
De los siguientes aspectos, cuáles considera, que deben ser los más importantes en la autoevaluación	<p>Nivel de cumplimiento en el desarrollo de las actividades académicas. ()</p> <p>Prácticas pedagógicas en el Aula. ()</p> <p>Prácticas de evaluación en el Aula. ()</p> <p>Presentación de propuestas innovadoras para la práctica Docente. ()</p> <p>Ninguna de las anteriores. ()</p>
Considera que la Evaluación Docente realizada por la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín es:	<p>Un proceso de control. ()</p> <p>Un medio para definir su continuidad en la Institución. ()</p> <p>Un medio para fortalecer sus debilidades como docente. ()</p> <p>Un medio para la mejora académica de los Programas de la Institución. ()</p> <p>Un proceso de mejoramiento continuo</p> <p>Ninguna de las anteriores. ()</p>

De los siguientes aspectos, cuáles considera que son los más importantes, en el desarrollo de la Evaluación Docente que realiza el estudiante:	Prácticas metodológicas en el Aula. () Prácticas y procesos de evaluación. () Interacción con los estudiantes. () Cumplimiento en el desarrollo de los diferentes procesos académicos. () Desarrollo de proyectos innovadores en el aula. Ninguna de las anteriores. ()
Sección 3 - Sección 3. Obtener elementos que permitan la construcción de una propuesta de evaluación docente, para la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín Sede - Bogotá. Reconocer el nivel de satisfacción de los Docentes frente a la Evaluación.	
Pregunta	Respuesta
Considera que la metodología e instrumentos aplicados en el proceso de evaluación Docente, hace una medición correcta de sus habilidades y competencias como Docente de la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.	Totalmente de acuerdo. () Parcialmente de acuerdo. () Totalmente en desacuerdo. ()
Estaría de acuerdo, que su jefe inmediato ingresara al desarrollo de sus clases, como fortalecimiento, para la evaluación que debe realizar acerca de su labor como docente?	Sí. () No. ()
Qué otros aspectos esperaría para tener en cuenta en la Evaluación Docente de la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín	Insertar Texto

7. Análisis de resultados y categorización resultados

7.1.1. Análisis de resultados

El análisis realizado de la encuesta, es un ejercicio basado en las respuestas de la muestra que corresponde a los docentes de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín y tiene como objetivo analizar los datos obtenidos en el instrumento aplicado, con el fin de tener elementos que permitan realizar la construcción de una propuesta de Evaluación Docente. Para efectos de este análisis se han adjuntado los gráficos y la información referente a las respuestas obtenidas, para una mayor comprensión y visibilizarían del ejercicio realizado en esta sección así:

Sección 1. Preguntas

Pregunta 1=> ¿Sabe qué es una Evaluación Docente?



Ilustración 1 Respuesta Sobre Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 2=> ¿Sabe qué se mide o qué se evalúa en el proceso de evaluación Docente?

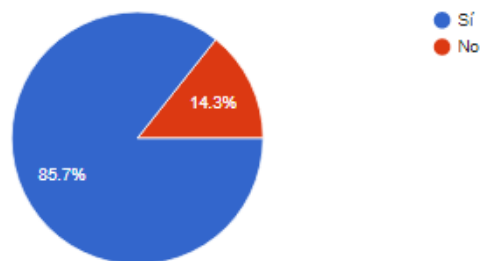


Ilustración 2 Respuesta sobre Proceso de evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 3=> ¿Lo han evaluado con anterioridad en otra Institución de Educación Superior diferente a la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?

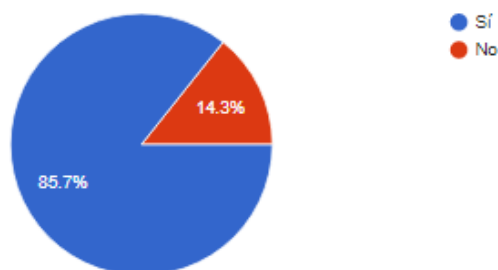


Ilustración 3 Respuesta sobre Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 4=> ¿Sabe si la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, realiza actualmente el proceso de evaluación Docente?

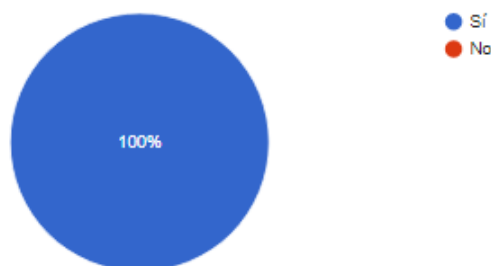


Ilustración 4 Respuesta sobre conocimiento Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 5=> ¿Tiene conocimiento acerca de la Metodología e instrumentos de Evaluación Docente, que aplica la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?

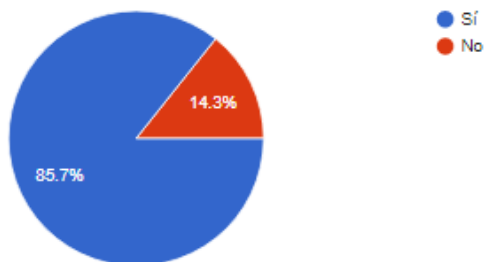


Ilustración 5 Respuesta sobre Metodología Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 6=> ¿Tiene conocimiento del resultado de la Evaluación Docente, aplicado por la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?

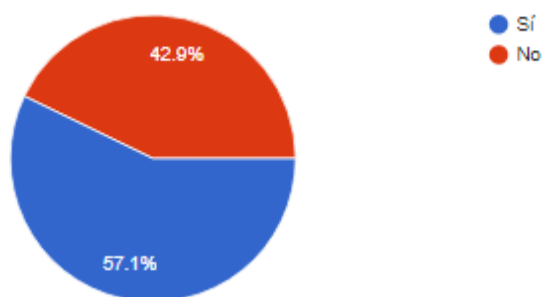


Ilustración 6 Respuesta sobre Resultados Proceso Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 7=> ¿Ha recibido capacitación sobre el proceso de evaluación Docente realizado por la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?

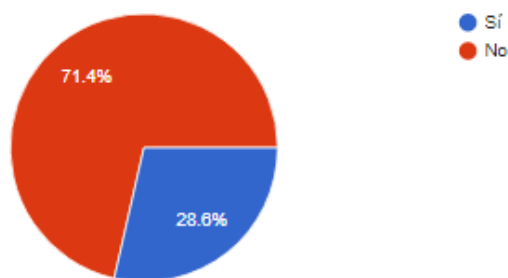


Ilustración 7 Respuesta sobre Capacitación Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 8=> ¿Sabe si su jefe inmediato evalúa su desempeño Docente?

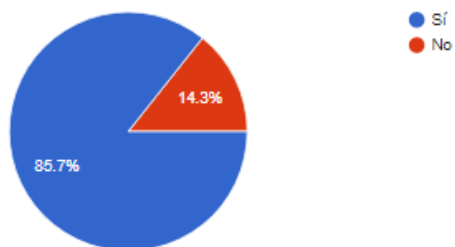


Ilustración 8 Respuesta conocimiento Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 9=> ¿Tiene conocimiento, sobre el resultado de la Evaluación Docente que realiza su

Jefe Inmediato?

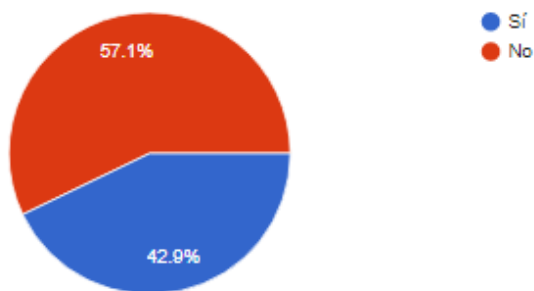


Ilustración 9 Respuesta sobre Criterios de Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Sección 2.

Pregunta 10=> ¿Sabe qué involucra la evaluación docente que realiza la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?

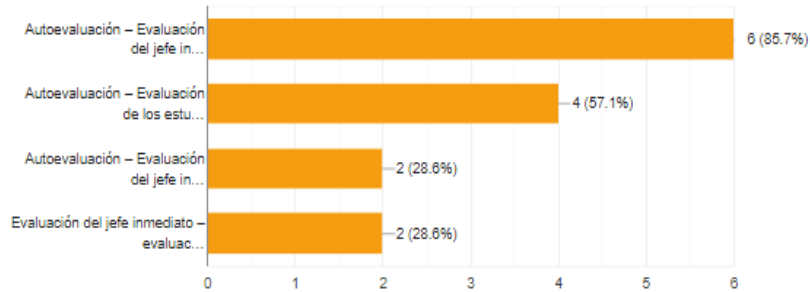


Ilustración 10 Respuesta sobre los Criterios de Evaluación Docente en la Facultad de Distancia, Fuente: elaboración propia

Pregunta 11=> ¿Sabe con qué frecuencia se realiza el proceso de evaluación Docente en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín?

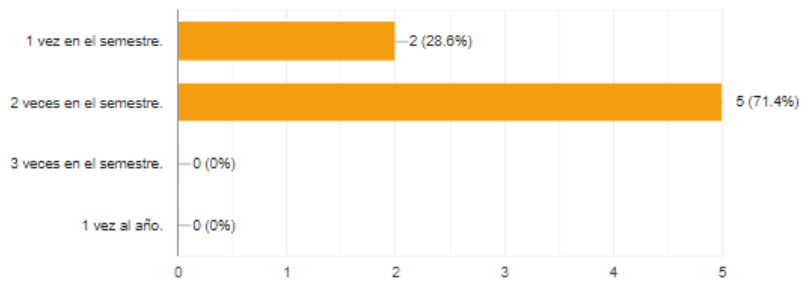


Ilustración 11 Respuesta Frecuencia Proceso Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 12=> Los resultados de la Evaluación Docente que usted recibe son:

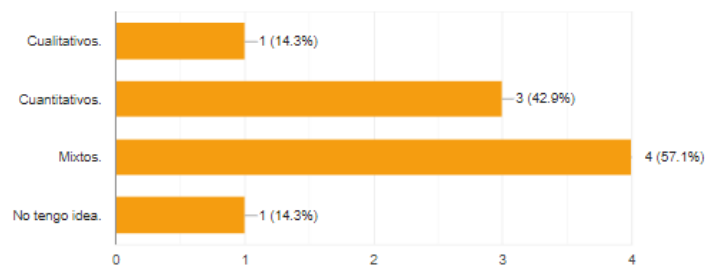


Ilustración 12 Respuesta sobre los Resultados de la Evaluación Docente a nivel Personal., Fuente: elaboración propia

Pregunta 13=> En la siguiente pregunta, por favor responda de acuerdo a su experiencia... A partir de los resultados de la Evaluación Docente, usted?:

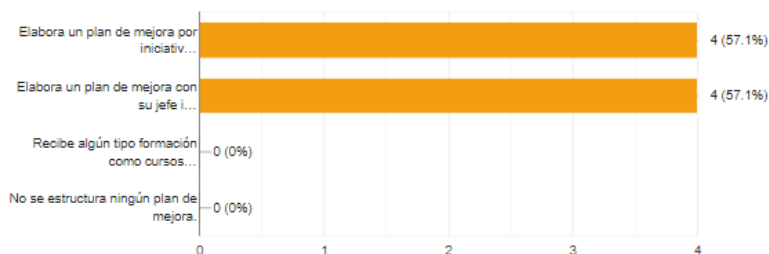


Ilustración 13 Respuesta sobes las Acciones a Seguir sobre el Resultado de la Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 14=> De los siguientes aspectos, cuales considera usted que deben ser los más importantes en el desarrollo de la Evaluación Docente que realiza el jefe inmediato:

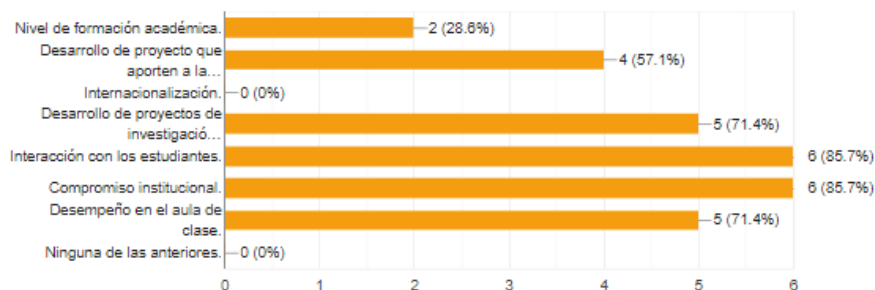


Ilustración 14 Respuesta sobre los Aspectos Importantes Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 15=> De los siguientes aspectos, cuales considera, que deben ser los más importantes en la autoevaluación.

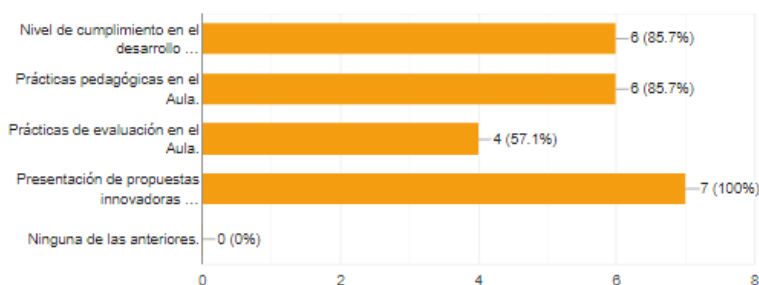


Ilustración 15 Respuesta sobre los Aspectos Individuales importantes sobre la Evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 16=> Considera que la Evaluación Docente realizada por la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín es

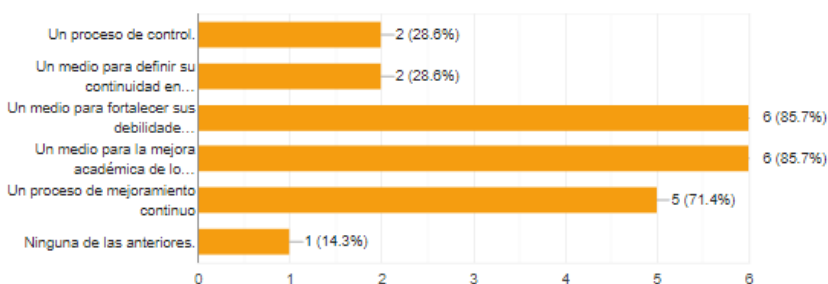


Ilustración 16 Respuesta sobre la importancia de la Evaluación Docente en la Facultad de Distancia de la Universidad San Martín., Fuente: elaboración propia

Pregunta 17=> De los siguientes aspectos, cuales considera que son los más importantes, en el desarrollo de la Evaluación Docente que realiza el estudiante:

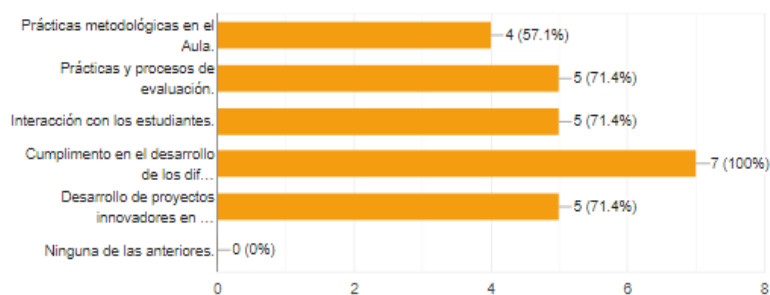


Ilustración 17 Respuesta sobre la Evaluación Docente a Nivel de los Estudiantes., Fuente: elaboración propia

Sección 3.

Pregunta 18=> Considera que la metodología e instrumentos aplicados en el proceso de evaluación Docente, hacen una medición correcta de sus habilidades y competencias como Docente de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.

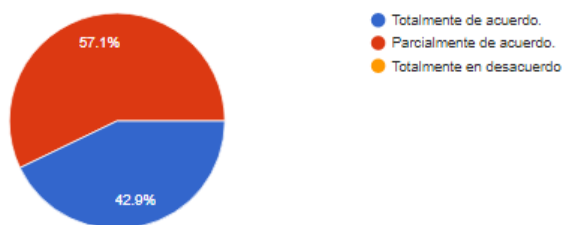


Ilustración 18 Respuesta sobre la Metodología Aplicada al Proceso de evaluación Docente., Fuente: elaboración propia

Pregunta 19=> ¿Estaría de acuerdo, que su jefe inmediato ingresara al desarrollo de sus clases, como fortalecimiento, para la evaluación que debe realizar acerca de su labor como docente?

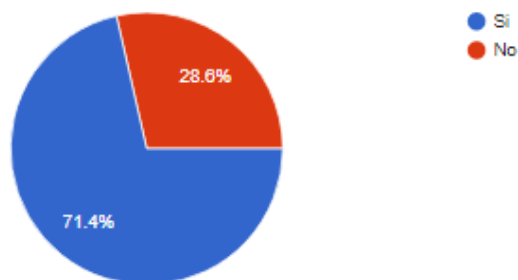


Ilustración 19 Respuesta de Participación Jefe Inmediato en el Proceso del Desarrollo de las Clases., Fuente: elaboración propia

Pregunta 20=> Qué otros aspectos esperaría para tener en cuenta en la Evaluación Docente de la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.

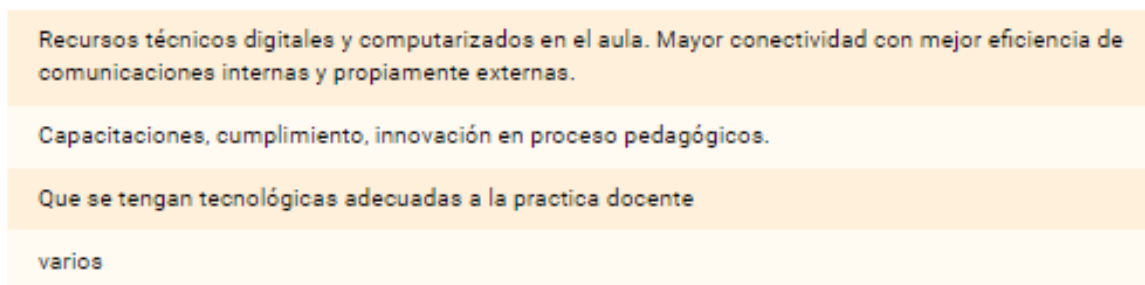


Ilustración 20 Respuesta sobre Otros Criterios a tener en cuenta sobre el proceso de evaluación Docente.,Fuente: elaboración propia

Por lo anterior:

Instrumento de evaluación docente

El 80% tiene conocimiento acerca de la aplicación de la evaluación docente; respecto al conocimiento de la metodología e instrumento de la evaluación docente, el 85% conoce el instrumento aplicado; finalmente el 89% identifica a los actores involucrados en el proceso de la evaluación docente en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín. Lo

anterior refleja, que existe un conocimiento por parte de los Docentes acerca del instrumento aplicado

De acuerdo al análisis de resultados los docentes no se sienten conformes respecto a la estructura y criterios de evaluación establecidos en el instrumento de evaluación aplicado en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín

Frecuencia de la Aplicación del Instrumento.

Orientada a identificar el conocimiento respecto a la frecuencia de aplicación, evidencia que el 100% de los docentes consideran que este proceso se realiza dos veces en el año, lo cual permite vislumbrar el conocimiento por parte de los docentes respecto a los tiempos en que se realiza la Evaluación Docente en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.

Divulgación de los Resultados.

Para identificar lo que los encuestados manifiestan sobre los resultados del proceso de evaluación Docente. Evidenciado, en el resultado de la pregunta 7 con un 57%, manifiestan NO conocerlos y en la Pregunta 9 el 57.1% hay un desconocimiento casi total del resultado de la Evaluación Docente.

Metodología

En la Pregunta 7, el 71%, de los encuestados, afirman que no han recibido capacitación del proceso de evaluación Docente y el 57%, aunque desconoce el proceso y capacitación, está parcialmente de acuerdo con la metodología empleada en el proceso de evaluación Docente.

7.1.2. Categorización resultados

Tabla 3
Categorización resultados preguntas., Fuente Propia

Categoría	Pregunta	Resultado
Instrumento de evaluación docente	De acuerdo a los resultados de las preguntas 1,2 y 3	<p>El 80% tiene conocimiento acerca de la aplicación de la evaluación docente; respecto al conocimiento de la metodología e instrumento de la evaluación docente, el 85% conoce el instrumento aplicado; finalmente el 89% identifica a los actores involucrados en el proceso de la evaluación docente en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín. Lo anterior refleja, que existe un conocimiento por parte de los Docentes acerca del instrumento aplicado.</p> <p>De acuerdo al análisis de resultados los docentes no se sienten conformes respecto a la estructura y criterios de evaluación establecidos en el instrumento de evaluación aplicado en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.</p>
Frecuencia de aplicación de la evaluación docente	La pregunta número 4, 11,	Orientada a identificar el conocimiento respecto a la frecuencia de aplicación,

evidencia que el 100% de los docentes consideran que este proceso se realiza dos veces en el año, lo cual permite vislumbrar el conocimiento por parte de los docentes respecto a los tiempos en que se realiza la Evaluación Docente en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.

Divulgación de los resultados de la evaluación docente 6, 7,9, 12, 13,

Encuestados identifica que desconocen los resultados del proceso de evaluación Docente.

Evidenciado, en el resultado de la pregunta 7 con un 57%, de no y en la Pregunta 9 el 57.1% hay un desconocimiento casi total del resultado de la Evaluación Docente.

Metodología 7, 18,

En la Pregunta 7, el 71%, de los encuestados, afirman que no han recibido capacitación del proceso de evaluación Docente y el 57%, aunque desconoce el proceso y capacitación, está parcialmente de acuerdo con la metodología empleada en el proceso de evaluación Docente.

8. Propuesta de Mejora Evaluación Docente

Para la estructuración de la propuesta de la Evaluación Docente, caso: Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, se toma como referente la descripción realizada en las 4 Etapas descritas en la sección del “*Diseño Metodológico de este proyecto*”, y que a partir de cada una de ellas se desarrolla la evaluación y plantear acciones orientadas a una propuesta de mejora en el desarrollo de la Evaluación Docente, así:

Tabla 4

Etapas Investigación Evaluación Docente. Fuente: Elaboración Propia

Etapas	Descripción	Propuesta
Etapa 1. Selección de la Muestra	Para esta investigación se selecciona una muestra representativa, e investigación, enfocada a la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, Historia de su Fundación, sus principios y valores, Historia, Misión Visión, su Función, Objetivos entre otros	En su primera etapa, el desarrollo de esta investigación se enfoca a analizar y evaluar el proceso de evaluación Docente dentro de la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín. Estructuración de una planeación de procesos para la Evaluación, y diseño de una planeación para la socialización con la comunidad académica, de los procesos involucrados en la Evaluación Docente y las partes implicadas, es decir administrativos, docentes y estudiantes

<p>Etapa 2. Definición de las Unidades de Análisis</p>	<p>Se elabora una encuesta, como instrumento de recolección de información, en primera instancia, que se aplica a los docentes de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, con el ánimo de indagar acerca de la percepción, conocimiento y recomendaciones acerca de la Evaluación Docente.</p>	<p>De acuerdo a los resultados arrojados y al análisis general de los mismos, se propone:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a los Docentes sobre la importancia de la Evaluación Docente. 2. Mejorar el proceso 3. Comunicar a las Directivas sobre la importancia en el rediseño y mejora del Instrumento 4. Establecer una metodología adecuada para la implementación del proceso de evaluación Docente. 5. Capacitar a los Docentes sobre el proceso de evaluación Docente y su importancia para garantizar la calidad en la educación. 6. Visibilizar los resultados de la Evaluación Docente
--	--	---

<p>Etapa 3. Recolección de la Información (Trabajo de Campo)</p>	<p>De acuerdo con las normas y políticas en la evaluación docente, específicamente en el instrumento y procesos establecidos para los docentes que laboran en las Instituciones de Educación Superior, caso en la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá, busca contextualizar desde lo conceptual el significado e importancia que tiene la evaluación, desde la revisión teórica y de antecedentes, como proceso que impacta en</p>	<p>Se realizó un trabajo de campo, durante dos semanas y se propone para este proceso que se realice como mínimo 2 veces por semestre y 4 veces en el año,</p>
--	--	--

la calidad académica, y que de ser considerada como algo realizado únicamente en términos de la “medición” del aprendizaje, que actualmente forma parte de los procesos académicos en las Instituciones de Educación Superior, a nivel nacional y que forman parte en el acervo para la construcción de una propuesta de evaluación docente en la facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín sede Bogotá.

Etapa 4. Análisis de la recolección Información	De acuerdo con Strauss & Corbin (1998), en donde sugiere: Centrarse en las áreas de interés, análisis profundo de la información, organización de los datos, presentación y análisis de la información, transcripción y análisis de las entrevistas y notas de campo, entre otros.	Diseño, implementación y seguimiento a los planes de mejora.
		Conformación de un comité de evaluación docente
		Estructuración de procesos para la retroalimentación de la evaluación docente

8.1.Propuesta Etapa 1.

Se propone, que se reconozca por parte de los actores involucrados los tiempos y procesos en los que se desarrollará la evaluación, para esto es necesario:

Incluir dentro de la Planeación Institucional de la Facultad de Distancia los procesos para la evaluación docente.

Elaborar estrategias para la sensibilización de la Comunidad Académica, Directivos, Docentes y Estudiantes, orientadas a la importancia de la Evaluación Docente, como proceso orientado a la mejora de la calidad académica.

Elaborar un cronograma de evaluación, que involucre fechas y responsables de los procesos.

Socializar los tiempos y responsables establecidos en la planeación para la ejecución del proceso de evaluación.

Generar conceptos claros, acerca de la Evaluación Docente en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín

8.2.Propuesta Etapa 2.

Se propone el desarrollo y sistematización del proceso de evaluación Docente, en una plataforma tecnológica, que permita la visibilización de los resultados, y la mejora continua a nivel personal (Docente) y de Facultad.

Estimular la capacidad de autoanálisis, autodesarrollo y autocrítica de los Docentes, con el fin de aumentar la calidad Docente, e involucrar a la comunidad académica en el proceso de la evaluación.

Fortalecer el pensamiento crítico en los estudiantes acerca del proceso de evaluación en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.

Reestructuración del instrumento y aspectos de Evaluación Docente, en donde se Reconozca este proceso, como un proceso orientado a la calidad académica, a través de instrumentos que motiven a los estudiantes, y directivos a evaluar a los docentes, y a la Institución

a contemplar los aspectos relevantes en la evaluación docente a partir de lo establecido en el marco legal y normativo de la Institución.

8.3.Propuesta Etapa 3.

Se propone proporcionar información a docentes, administrativos y estudiantes de una manera más efectiva acerca de los resultados de la evaluación docente, con el fin de optimizar los recursos y como parte de los procesos desarrollados en la evaluación docente, se encuentra la sistematización de los resultados.

Se sugiere a la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, trabajar de manera articulada el sistema actual, como plataforma para la recolección de datos, y la implementación de un sistema, para el análisis de datos recolectados sobre el proceso de evaluación Docente

8.4.Propuesta Etapa 4.

Se propone, diseñar e implementar un plan estratégico de procesos, respecto a la entrega y socialización de la Evaluación Docente, en aras de construir planes de mejora, diseñar, implementar, y realizar seguimiento al proceso de evaluación Docente, constituir un comité de Evaluación Docente, en donde se involucre a las Directivas en este proceso, como lo es un representante de Docentes, un Directivo, y un representante del Comité de Bienestar; en donde se determinen las acciones de mejora que se deben generar respecto a los Docentes que tengan una Evaluación Docente Baja, así como a los Docentes que tengan un Resultado en su Evaluación Alto, y que se realice un seguimiento y cumplimiento de las acciones planteadas generando un sistema de acompañamiento y de mejora.

Generar un clima de confianza en los docentes, respecto a la Evaluación Docente, para que no se vea este proceso como un medio de castigo y correctivo; si no por el contrario que permita revisar conforme al Proyecto Educativo Institucional PEI y al Estatuto Docente, los aspectos de mayor debilidad en el cuerpo Docente para generar estrategias orientadas a la mejora en pro de la Calidad Académica.

Incluir dentro del Proceso de evaluación criterios de:

1. Liderazgo.
2. Relaciones Interpersonales y comunicación.
3. Trabajo en equipo.
4. Evaluación, negociación y mediación.
5. Aspectos en cuanto a compromiso social e institucional.
6. Orientación y formación al logro

Tabla 5

Criterios de mejora, Proceso de evaluación Docente., Fuente: desarrollo propio

Criterio de Mejora	Descripción del Criterio
Liderazgo.	<p>Promover el liderazgo entre los docentes a partir de actividades dentro del espacio académico.</p> <p>De acuerdo con las funciones sustantivas como la Docencia, la Investigación y la Proyección Social, Liderar procesos asignados por la Institución, de acuerdo a su PEI.</p>
Relaciones Interpersonales y comunicación.	<p>Establecer una relación directa entre Estudiantes, Docentes y Planta Administrativa, para garantizar mejoras en el proceso de evaluación Docente.</p>
Trabajo en equipo.	<p>Desarrollo de actividades dentro del aula, como eje de formación profesional, en capacidad de desarrollar diferentes actividades de manera propositiva y en equipo.</p> <p>Actualización y reforma de Mediadores pedagógicos.</p>

Evaluación, negociación y mediación.

Al interior del Aula desarrollar y evaluar actividades, que permitan a los estudiantes a reconocer la importancia de la negociación y la mediación en el desempeño profesional. - Atiendo inquietudes de estudiantes, docentes y administrativos.

Aspectos en cuanto a compromiso social e institucional.

Evaluación del Conocimiento de los documentos institucionales a nivel docente y estudiante, como el Proyecto Educativo Institucional PEI, de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín.

Orientación y formación al logro

Realizar temas de actualización permanente en temas relacionados con los aspectos disciplinar y docente, que pueden ser verificados, para generar alternativas propositivas orientadas al logro de la calidad académica a partir de lo establecido en el PEI de la Institución.

Investigación

El docente debe promover la investigación mediante ejercicios como la creación de semilleros y Proyectos de Aula encaminados a la lectura y escritura y la consulta de fuentes bibliográficas.

Reconocimiento y orientación, hacia el estudiante para el reconocimiento de las diferentes fuentes de investigación que puede emplear para un óptimo desarrollo de las actividades académica

Proyección social

Fomentar la relación directa mediante el desarrollo de proyectos con el sector empresarial a través de diferentes actividades como visitas empresariales y salidas de campo.

Propiciar espacios académicos, que permitan la participación activa con el sector empresarial en el aula como charlas, seminarios, talleres de capacitación o conferencias.

9. Conclusiones y recomendaciones

Pese al análisis realizado como estudio de caso, del proceso de evaluación Docente, dentro de la Facultad de Educación a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, no se encontraron procesos y procedimientos claros, para la realización de la Evaluación Docente, que de acuerdo a las normas y políticas vigentes emanadas por el Ministerio de Educación Superior MEN, establece la potestad y autonomía a las Instituciones de Educación Superior, en la implementación, diseño y seguimiento de los métodos e instrumentos de evaluación.

En concordancia con el análisis de los resultados obtenidos, evidencian que la Evaluación Docente, al interior de la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, no tiene en cuenta las funciones sustantivas, de esta manera se realiza el diligenciamiento de un cuestionario sin un objetivo claro, sino por el cumplimiento de unas fechas específicas respecto al periodo académico vigente, no hacia la actividad docente.

Los resultados del análisis evidencian la falta de una “cultura” de evaluación en los diferentes actores que intervienen durante el proceso de evaluación Docente, teniendo en cuenta especialmente que existen Docentes que asimilan la evaluación, como un medio que define su continuidad en la Institución, y otros tienen una noción acerca de la importancia en la construcción de un plan de mejora, como acción en pro de la calidad académica de la Institución. Con el fin de articular a todos los actores involucrados, en el diseño de un plan, para fortalecer el conocimiento e importancia que tiene para docentes, estudiantes y administrativos el desarrollo de la Evaluación Docente.

Finalmente el desarrollo de este trabajo deja abiertas algunas reflexiones a partir del estudio de caso realizado en la Facultad de Distancia de la Fundación Universitaria San Martín, como ¿cuáles son los parámetros para definir a un buen docente?, ¿es la evaluación el medio idóneo para identificar el óptimo desempeño de los Docentes? O ¿de qué otra forma se puede establecer el reconocimiento a la labor y desempeño del Docente universitario a diferencia de la Evaluación Docente?, estas reflexiones son una invitación a considerar la importancia que tiene el Docente universitario y la preponderancia de su rol en la sociedad.

10. Referencias

- A. 2019,01. Concepto de Docente. Equipo de Redacción de Concepto.de. Obtenido 2019,03, de <https://concepto.de/docente/#ixzz5hGS0lj5h>.
- Capera, P. H. (20 de 6 de 2015). Caracterización y análisis de las prácticas de evaluación, una mirada a la acción docente para la. Recuperado el 22 de 4 de 2019, de Caracterización y análisis de las prácticas de evaluación, una mirada a la acción docente para la: [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/22741/Patricia%20Hernandez%20Caper a%20\(tesis\).pdf?sequence=1](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/22741/Patricia%20Hernandez%20Caper a%20(tesis).pdf?sequence=1)
- Fermín, L. M. (2006). Modelo de evaluación del. Recuperado el 9 de 4 de 2019, de Modelo de evaluación del: <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F1o%20docente.pdf>
- Mateo, J. (2000). La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia. *Revista de Investigación Educativa*, 18(1), 7-36.
- Marcano Fermín, L y Urbay Rodríguez, M (2008). Modelo de evaluación profesional Docente como vía para el desarrollo profesional. Ciudad de la Habana; Editorial Universitaria.
- MARTÍNEZ C. El método de estudio de caso. Colombia. 2011.
- Rodríguez Gómez, G. (2000). La evaluación de la actividad docente en la universidad: entre el sueño y la realidad. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 417-432
- STAKE, R.E. Multiple Case Study Analysis. USA. 2006.
- STAKE, R. E. Bresler, L. Mabry, L. Customs and cherishing: The arts in elementary schools. USA. 1991.
- STAKE, R. E. Investigación con estudio de casos. Madrid. 1995.
- Sehaub Horst, Zenke Kar (2001), Diccionario Akal de pedagogía Madrid
- Tejada, J. (2011) Evaluación del Desarrollo Profesional Docente basado en Competencias. Barcelona: C. Marcelo.
- Urriola López, K. M. (21 de 11 de 2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. Recuperado el 9 de 04 de 2019, de Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción: <https://www.tdx.cat/handle/10803/131128>
- Valdez Veloz, H. (23 al 25 de Mayo de 2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México.

Valdez, H. (23 al 25 de Mayo de 2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. México.

Vaillant, Denise. Carlos M.(2001). Las Tareas del Formador. Madrid. Aljibe.

Valencia, J. H. (05 de 07 de 2015). *La Evaluacion Anual De Desempeño Laboral Docente Como Herramienta De Gerencia Para El Mejoramiento De La Calidad De La Educación En La Institucion Educativa Instituto Manizales* . Recuperado El 9 De 4 De 2019, De La Evaluacion Anual De Desempeño Laboral Docente Como Herramienta De Gerencia Para El Mejoramiento De La Calidad De La Educación En La Institucion Educativa Instituto Manizales : <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/1053>

YACUZZI, E. "El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos casuales, validación. Argentina. 2011

11. Anexos

ANEXO A: Formato de Variables de Medición evaluación Docente

Tabla 6
Variables para la Evaluación Docente., Fuente: Elaboración Propia

Variable	Indicador
Organización	El tutor dio a conocer desde el primer día de clases los objetivos y las actividades de educación a distancia para
	El tutor entregó la Agenda de Aprendizaje de su asignatura?
Conocimientos	Considera que el conocimiento del Tutor contribuyó a la construcción de conocimientos propios del módulo?
	El Tutor relaciona el contenido del módulo con el futuro de la profesión y motiva su estudio?
Participación	En la tutoría hay oportunidad de intervenir, cuestionar y aclarar dudas sobre el contenido de los fascículos?
Investigación	La orientación del tutor ha estimulado su espíritu investigativo y agrado por la lectura de textos?
	El tutor le ha proporcionado bibliografía y material adicional para profundizar contenidos conocimientos?
Metodología	El tutor planea exposiciones, talleres y otras actividades que faciliten el aprendizaje y estimulen su interés por el
Evaluación	El tutor evalúa las actividades del aprendizaje con objetividad e imparcialidad?

El tutor le ha dado a conocer el resultado de sus evaluaciones oportunamente?

Preparación

El tutor prepara la sesión tutorial y muestra dominio del grupo?

La actitud del tutor hacia usted es comprensiva y respetuosa?

ANEXO B: Formato de autoevaluación docente

Tabla 7

Formato de autoevaluación docente: Fuente: San Martín

Indicador de Evaluación Docente	Métrica de Evaluación				
	1	2	3	4	5
Cumple con el Horario de trabajo establecido.					
Demuestra sentido de pertenecía con el programa, la facultad y la institución.					
Soy respetuoso con mis superiores compañeros y estudiantes.					
Participo oportunamente a los estudiantes los mediadores pedagógicos tales como: agenda de aprendizaje autónomo, fascículos, aula virtual, referentes bibliográficos entre otros.					
En la primera sesión tutorial socializo la agenda de aprendizaje a los estudiantes.					
Programo en la agenda de aprendizaje autónomo las fechas de evaluación de acuerdo a la programación académica.					
Socializo oportunamente los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas a los estudiantes y realizo el seguimiento oportuno a cada uno.					
Desarrollo la temática pertinente en cada sesión tutorial de acuerdo a lo establecido en la agenda de aprendizaje autónomo.					
Incentivo al estudiante a consultar herramientas de apoyo bibliográfico y tecnológico.					
Motivo al estudiante en el desarrollo de propuestas de investigación coherentes con la asignatura desarrollada.					

Efectuó el seguimiento respectivo a las actividades de autoaprendizaje.					
Realizo, motivo y hago seguimiento a las actividades de aprendizaje colaborativo.					
Actualizo permanentemente el aula virtual utilizando las diversas herramientas que posee como: foros, talleres, tareas, archivos, URL, videos, evaluaciones, lecturas y cuestionarios entre otras.					
En el aula virtual establezco con claridad las fechas, horas (inicio y cierre), instrumentos de evaluación con sus respectivos porcentajes en cada sesión.					
Retroalimentación mediante comentarios las actividades requeridas en el aula virtual. ²					

² Formato utilizado para Auto-evaluación Docente- Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martín Sede Bogotá

ANEXO C: Análisis documento “Política de Autoevaluación”

ANEXO:	C		
Universidad:	Universidad Pedagógica Nacional		
Facultad:	De Educación Departamento de Posgrados		
Línea de Investigación:	Evaluación		
Modalidad:	Presencial		
Año:	2019		
Proyecto:	Evaluación Docente: Retos y Oportunidades para Mejorar la Practica Pedagógica en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martin - Sede Bogotá		
Alumno:	Jorge Antonio Salazar Rosas		
Código:	2019181122		
Documento:	Política de Autoevaluación		
Fecha Documento:	Febrero, 2016		
Autor:	Fundación Universitaria San Martin		
Página	Enunciado	Categoría	Observación
4	El objetivo de la autoevaluación para la Fundación es desarrollar de manera permanente y participativa una cultura de la calidad para el mejoramiento continuo a través de ejercicios de evaluación y de la generación de planes de mejoramiento y seguimiento de los resultados que los anteriores arrojen. En particular con la autoevaluación se persiguen los siguientes objetivos específicos:	Evaluación	se establece dentro de las Policitas de Autoevaluación, regular de forma permanente, periódica y participativa, la evaluación para que garanticen

	<p>1. Contar con información acerca del estado de la institución y de sus programas académicos que permita tomar decisiones en procura de alcanzar mayores estándares de calidad</p>	<p>un cultura de calidad, para la toma de decisiones en cuanto a estándares de calidad exigidos por los entes externos e internos de la Institución</p>
<p>2. Realizar evaluaciones periódicas que permitan determinar el grado de cumplimiento de las condiciones de calidad establecidas por el modelo, mediante la aplicación de los instrumentos previstos;</p>		
<p>3. Garantizar el cumplimiento de las acciones de mejoramiento continuo como resultado de la autoevaluación;</p>		
<p>4. Hacer seguimiento a través de indicadores de los resultados de la puesta en marcha de las acciones de mejoramiento y dar cuenta de los logros alcanzados en una perspectiva de mejoramiento continuo;</p>		
<p>5. Capacitar a los miembros de la comunidad académica y en particular a los que integren los equipos de trabajo que se conformen en los aspectos conceptuales, metodológicos y operativos del modelo de autoevaluación;</p>		
<p>6. Mantener informada a la comunidad académica sobre el desarrollo y los resultados de la autoevaluación así como de los procesos de acreditación que se lleven a cabo.</p>		

<p>14</p>	<p>Para cada factor o característica se cuantificará su grado de cumplimiento expresado en porcentaje, aplicando, cuando así se haya definido, el modelo de ponderación. Así, será posible obtener una gradación de la calidad, en forma ascendente, para cada característica, cada factor y para la evaluación consolidada. En aquellos casos en que no se haga uso de un modelo de ponderación, el porcentaje de cumplimiento será el resultado de un juicio cualitativo que emita el Comité Institucional de Autoevaluación o el Comité de Autoevaluación de Programa</p>	<p>en términos del mejoramiento continuo, la evaluación está dentro de un porcentaje de cumplimiento</p>
<p>16</p>	<p>Reporte externo y eventual sometimiento a evaluación externa; La preparación de la evaluación externa será coordinada por la Oficina de Planeación y Calidad con el Decano de la Facultad y el director del programa académico respectivo.</p>	<p>Existe un departamento y un personal encargado, de reportar eventualmente la evaluación con el fin de garantizar tano el cumplimiento de las metas como de los objetivos establecidos en el Plan de Calidad</p>

<p>7</p>	<p>De acuerdo con los procesos de acreditación del CNA, a través de los factores y características la institución realiza su quehacer en forma coherente con lo que se proclama en sus documentos institucionales. La institución debe evidenciar y constatar a través de su autorregulación, de su autoevaluación y de las evaluaciones externas a las que se someta el cumplimiento de aquello que se ha propuesto, lo cual le permitirá poner en práctica y hacer seguimiento a las acciones que se deriven de los planes de mejoramiento.</p>	<p>Practica Pedagógica</p>	<p>así como la evaluación esta categorizada y tiene una ponderación, la practica pedagógica cumple uno de los factores primordiales, que se debe cumplir, para el desarrollo y gestión como las acciones de mejoramiento</p>
----------	---	-----------------------------------	--

ANEXO D: Análisis documento “Proyecto Educativo Institucional”

ANEXO:	D		
Universidad:	Universidad Pedagógica Nacional		
Facultad:	De Educación Departamento de Posgrados		
Línea de Investigación:	Evaluación		
Modalidad:	Presencial		
Año:	2019		
Proyecto:	Evaluación Docente: Retos y Oportunidades para Mejorar la Practica Pedagógica en la Facultad de Estudios a Distancia de la Fundación Universitaria San Martin - Sede Bogotá		
Alumno:	Jorge Antonio Salazar Rosas		
Código:	2019181122		
Documento:	Proyecto Educativo Institucional		
Fecha Documento:	Febrero, 2016		
Autor:	Fundación Universitaria San Martin		
Página	Enunciado	Categoría	Observación

<p>1</p>	<p>En su naturaleza se encuentra el aprendizaje y el desarrollo de la organización, como organización inteligente que se modifica y aprende de sí misma y del entorno en la que está inmersa. Como concepción educativa asume que el aprendizaje es la meta y la enseñanza un proceso de comunicación de la cultura, que le confiere una nueva dimensión a la metodología docente y la vincula a una concepción dinámica de la pedagogía. Parte fundamental de su razón de ser reside en una permanente evaluación de los factores sociales, culturales e históricos, cuyos cambios exigen revisión de su misión, o de sus actividades de investigación docencia y proyección comunitaria.” (FUSM, 2003, p. 6)</p>	<p>Evaluación</p>	<p>Desde su misión, se establece la evaluación en articulación de sus funciones sustantivas y factores sociales y culturales institucionales</p>
----------	--	--------------------------	--

<p>4</p>	<p>El aseguramiento de calidad orienta el mejoramiento continuo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión y de la gestión administrativa. Para ello la Fundación promueve la consolidación de una cultura de la autoevaluación de todas sus actividades; lleva a cabo ejercicios de autoevaluación permanente que soportan las solicitudes o renovaciones de los registros calificados o de la postulación a acreditaciones de alta calidad; garantiza la ejecución y el seguimiento de los planes de mejoramiento con propósitos de mejoramiento continuo, que se desprendan de los ejercicios de autoevaluación; promueve la participación de todos los miembros de la comunidad académica en los ejercicios de autoevaluación y difunde a todos ellos los resultados así como los planes de mejoramiento formulados y sus avances; desarrolla una gestión por procesos como instrumento para el aseguramiento de calidad; y dispondrá de los mecanismos administrativos, tecnológicos y de gestión necesarios para garantizar el aseguramiento de la calidad de todas sus actividades</p>	<p>además de ser una revisión de actividades, se ve reflejado en los instrumentos de calidad</p>
<p>5</p>	<p>Evaluar constantemente las competencias del desempeño docente</p>	<p>se establece una evaluación tanto de competencias en el desempeño docente de forma permanente y constante</p>

<p>11</p>	<p>Calidad: entendido como el compromiso institucional de cumplir con su Misión, sus objetivos y propósitos institucionales de la mejor manera. La autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo son estrategias para lograr la calidad</p>		<p>enmarcado en sus principios y que dentro de la Autoevaluación se establece como una estrategia para el cumplimiento de las metas enfocadas a la Calidad académica e Institucional</p>
<p>12</p>	<p>La autoevaluación permanente de la Fundación ejerce una reflexión crítica a su función docente y a sus prácticas pedagógicas y formativas, a sus procesos de construcción, apropiación y aplicación del conocimiento científico, al tiempo que rescata el papel de la docencia como generadora de ambientes de aprendizaje para la formación integral. La docencia, por su parte, es una práctica de acompañamiento del ejercicio intelectual autónomo y responsable del estudiante para que mediante la confrontación permanente de teoría y realidad, aprenda a aprender, a apropiarse del conocimiento, a argumentarlo, a transferirlo y aplicarlo.</p>		<p>como resultado de la Autoevaluación, y una reflexión crítica, hacia su práctica pedagógica y garante de su Función pedagógica y docente</p>

<p>7</p>	<p>En su naturaleza se encuentra el aprendizaje y el desarrollo de la organización, como organización inteligente que se modifica y aprende de sí misma y del entorno en la que está inmersa. Como concepción educativa asume que el aprendizaje es la meta y la enseñanza un proceso de comunicación de la cultura, que le confiere una nueva dimensión a la metodología docente y la vincula a una concepción dinámica de la pedagogía. Parte fundamental de su razón de ser reside en una permanente evaluación de los factores sociales, culturales e históricos, cuyos cambios exigen revisión de su misión, o de sus actividades de investigación docencia y proyección comunitaria.” (FUSM, 2003, p. 6)</p>	<p>Practica Pedagógica en estudios a distancia</p>	<p>hace énfasis en la práctica pedagógica que, como un proceso de comunicación continua, contribuye a mejorar la práctica docente enfocada en establecer nuevas y mejores metodologías de aprendizaje</p>
<p>14</p>	<p>Abrir las fronteras del saber docente a la interdisciplinaridad para propiciar la construcción de capacidades de respuestas pertinentes e integrales a las diferentes problemáticas del entorno</p>		<p>abre las puertas a la aplicación de un aprendizaje colaborativo e integral con la sociedad</p>

15	<p>El docente es el acompañante y guía del proceso autónomo de aprendizaje de los estudiantes; tiene la responsabilidad de organizar el ambiente educativo adecuado para facilitar la construcción y apropiación autónoma de conocimientos académicos, de manera que los estudiantes puedan articular adecuadamente su aprendizaje con la aplicación a la solución de problemas reales del entorno. Con lo anterior, se espera que los estudiantes asimilen de forma pertinente la cultura y tengan una comprensión de la producción científica y su función social. Para que el docente lleve a cabo su compromiso académico es necesario que posea un sólido y válido fundamento epistémico que le permita conocer, comprender y hacer comprender la lógica interna de su disciplina o campo de conocimiento y responder asertivamente a los problemas que se presentan en dicho campo. Debe ser ejercicio permanente del mejoramiento continuo del docente en la Fundación complejizar su campo de conocimiento y socializar con sus estudiantes y la comunidad académica los resultados de sus logros académicos desde una perspectiva integral y holística. Esto le debe permitir avizorar nuevas rutas de conocimiento y de formación</p>		<p>establece que el docente es el encargado de facilitar la construcción de espacios académicos acordes a la solución de problemas y de complejizar su campo de acción, para que los alumnos asimilen de forma permanente el ejercicio y la práctica de su disciplina</p>
----	---	--	---

<p>17</p>	<p>La Fundación entiende que la función de investigación es fundamental en la formación del capital humano para las transformaciones que requiere el país. A partir de su modelo pedagógico y de la concepción de la función de docencia, la Fundación considera la investigación como una práctica base del ejercicio pedagógico, toda vez que la formación integral puede lograrse a través de la combinación de diferentes actividades que propician la generación, la búsqueda y la apropiación del conocimiento. La función de investigación soporta el ejercicio docente, la estrategia cognitiva para la construcción permanente de saberes al interior de una práctica pedagógica con sentido formativo, integrador, realista, pertinente, responsable y flexible, y contribuye significativamente al logro de la Misión institucional. La investigación se convierte en un instrumento de naturaleza holística e interdisciplinaria, del más amplio alcance formativo en la comprensión del entorno</p>	<p>El docente debe generar actividades pedagógicas, que contribuyan y garanticen de forma permanente la práctica pedagógica al logro de la Misión Institucional</p>
<p>18</p>	<p>Las funciones docentes e investigativa en la Fundación se basan en el modelo constructivista.</p>	<p>crea artefactos, orientados en el modelo pedagógico constructivista de la Institución</p>

21	<p>Desde la perspectiva metodológica del modelo pedagógico constructivista, donde el aprendizaje corre por cuenta del estudiante, es claro que el bienestar universitario debe brindar las condiciones personales físicas, socio-afectivas, mentales y cognitivas para lograr los objetivos de formación. Para tal efecto, el bienestar universitario debe contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para aprender a aprender mediante estrategias psicopedagógicas y lúdicas. Así mismo el bienestar universitario debe aportar a la construcción de la cultura investigativa en la Institución a través de acciones que favorezcan el espíritu crítico e innovador y la mirada interdisciplinaria de docentes y estudiantes.</p>		<p>se favorece el bienestar al docente, para que pueda desarrollar dentro del ambiente universitario su práctica pedagógica en estudios a distancia</p>
----	--	--	---

ANEXO E: Informe Evaluación Docente Primer Ciclo Segundo Periodo 2018 – Programa de Ingeniería de Sistemas Distancia CAT - Bogotá

PROGRAMA INGENIERIA DE SISTEMAS CAT BOGOTA

PRIMER CICLO

PERIODO 2018-2

EVALUACION DOCENTE INGENIERIA DE SISTEMAS 2018-2 CICLO 1 - CAT BOGOTA

La evaluación docente se realiza como instrumento de medición con el fin de evaluar los aspectos referentes al que hacer del docente teniendo como base el criterio del estudiante, y utilizando el instrumento estándar manejado por la fundación universitaria San Martín.

La evaluación consta de siete aspectos generales a tratar donde cada aspecto al final suman 13 ítems que evalúa el estudiante.

A continuación encontramos la rúbrica utilizada para evaluar a cada docente por asignatura dictada durante el PRIMER ciclo del período 2018-2.

ORGANIZACIÓN
1. El tutor dio a conocer desde el primer día de clases los objetivos y las actividades de educación a distancia para el modulo en forma clara al inicio del curso?
2. El tutor entregó la Agenda de Aprendizaje de su asignatura?
CONOCIMIENTOS
3. Considera que el conocimiento del Tutor contribuyeron a la construcción de conocimientos propios del módulo?
4. El Tutor relaciona el contenido del módulo con el futuro de la profesión y motiva su estudio?
PARTICIPACIÓN
5. En la tutoría hay oportunidad de intervenir, cuestionar y aclarar dudas sobre el contenidos de los fascículos?
INVESTIGACIÓN
6. La orientación del tutor ha estimulado su espíritu investigativo y agrado por la lectura de textos?
7. El tutor le ha proporcionado bibliografía y material adicional para profundizar contenidos conocimientos?
METODOLOGIA
8. El tutor planea exposiciones, talleres y otras actividades que faciliten el aprendizaje y estimulen su interés por el
EVALUACIÓN
9. El tutor evalúa las actividades del aprendizaje con objetividad e imparcialidad?
10. El tutor le ha dado a conocer el resultado de sus evaluaciones oportunamente?
PREPARACION
11. El tutor prepara la sesión tutorial y muestra dominio del grupo?
12. La actitud del tutor hacia usted es comprensiva y respetuosa?

En el anterior instrumento de medición se encierran los aspectos más significativos que destacan la dinámica de cada asignatura y el comportamiento del docente según el criterio del estudiante. Donde se verifica la competencia y pertinencia del docente frente a cada asignatura asignada.

La siguiente base de datos muestra la DATA suministrada por los estudiantes y que se utilizó para el análisis.

Ahí se evidencian los promedios de cada docente según su carga académica y a su vez con una relación directa de acuerdo al número de la población encuestada.

En los anteriores gráficos se evidencia, que existe homogeneidad, en la evaluación realizada por parte de los estudiantes, donde se coincide que los aspectos evaluados en el instrumento muestran un grado de satisfacción alto

			4,7	4,7	4,7	5,0	4,7	4,7	4,7	4,7	5,0	5,0	5,0	5,0		
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															5,0	
ELECTIVA PROFESIONAL A3																
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0		
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL A3	LADY LILIANA MORA PINEDA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
			4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9	4,9		

		MORALES BERNAL													
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															4.0
CÁLCULO VECTORIAL															
20182	CÁLCULO VECTORIAL	NARCISO SANCHEZ LOZADA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															5.0
ELECTIVA PROFESIONAL B1															
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B1	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B1	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B1	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
			5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															5.0

20182	ELECTIVA PROFESIONAL B2	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5.0
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B2	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B2	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B2	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B2	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B2	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0	5,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
			5,0	5,0	5,0	4,8	5,0	5,0	4,8	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															5.0	

20182	ELECTIVA PROFESIONAL B3	JOSE GUILLERMO MORALES BERNAL	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B3	JOSE GUILLERMO MORALES BERNAL	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B3	JOSE GUILLERMO MORALES BERNAL	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B3	JOSE GUILLERMO MORALES BERNAL	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
20182	ELECTIVA PROFESIONAL B3	JOSE GUILLERMO MORALES BERNAL	5,0	5,0	4,0	4,0	5,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
			5,0	5,0	4,8	4,8	5,0	4,8	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															5.0	
FINANZAS																

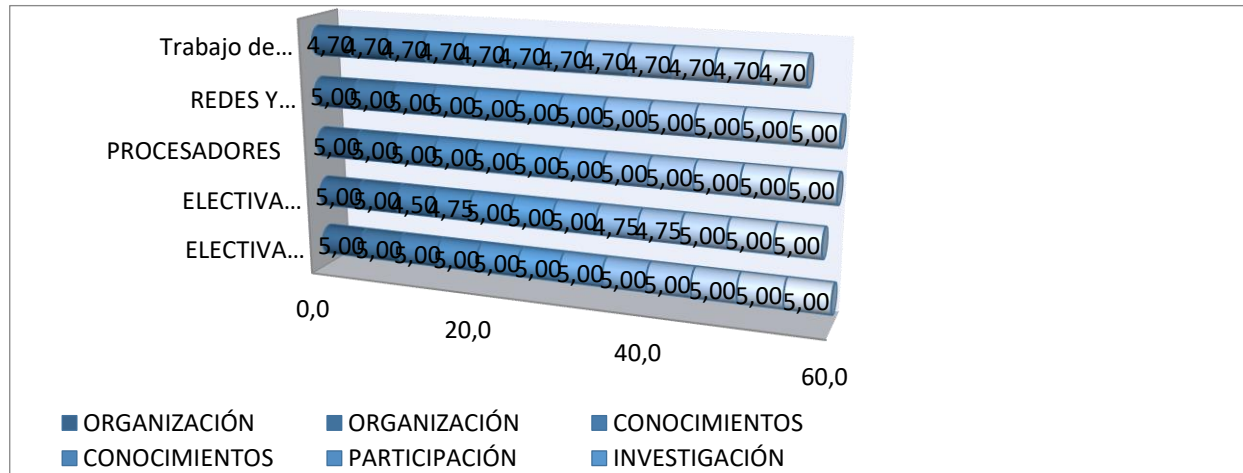
20182	METODOLOGIAS AVANZADAS DE DESARROLLO	JOSE GUILLERMO MORALES BERNAL	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
			4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															4.8
practica empresarial															
20182	Practica Empresarial	NARCISO SANCHEZ LOZADA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															5.0
PROCESADORES															
20182	PROCESADORES	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															5.0
Psicologia Organizacional															

20182	Trabajo de Grado o Curso de Profundización GERENCIA DE PROYECTOS TECNOLOGICOS	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
20182	Trabajo de Grado o Curso de Profundización GERENCIA DE PROYECTOS TECNOLOGICOS	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
20182	Trabajo de Grado o Curso de Profundización GERENCIA DE PROYECTOS TECNOLOGICOS	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
20182	Trabajo de Grado o Curso de Profundización GERENCIA DE PROYECTOS TECNOLOGICOS	NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
			4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7
PROMEDIO TOTAL ASIGNATURA															4,7

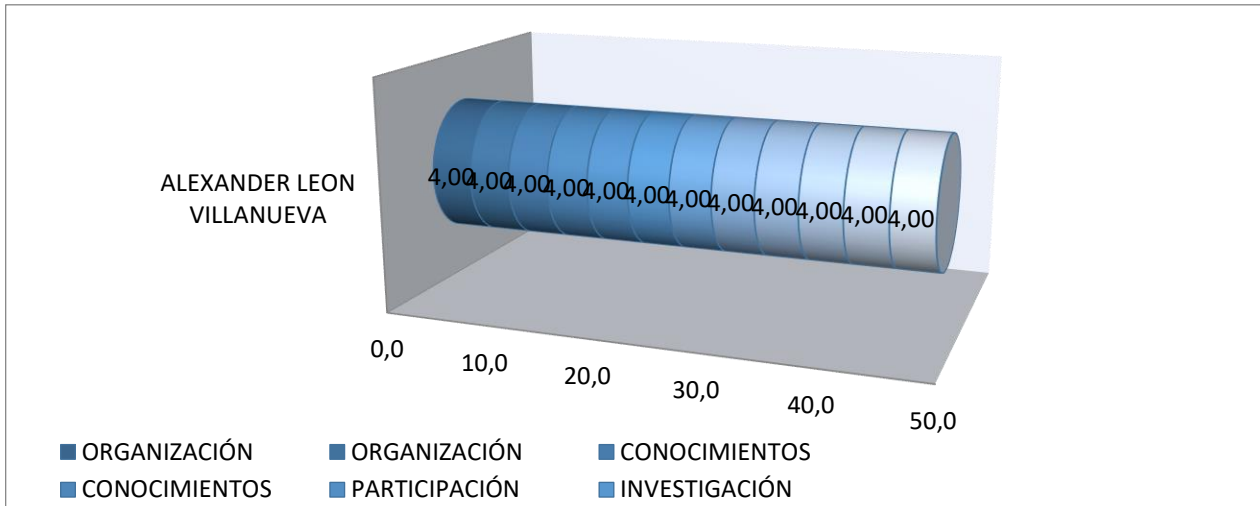
<p>Periodo</p>	<p style="text-align: center;">Docente LADY LILIANA MORA PINEDA</p>
<p>20182</p>	
	<p>ELECTIVA PROFESIONAL A2</p>
	<p>ELECTIVA PROFESIONAL A3</p>
	<p>CONSTITUCION POLITICA</p>
	<p>TRABAJO DE GRADO</p>

Periodo	Docente NESTOR LEONARDO SUAREZ MURCIA	ORGANIZACIÓN	ORGANIZACIÓN	CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS	PARTICIPACIÓN	INVESTIGACIÓN	INVESTIGACIÓN	METODOLOGIA	EVALUACIÓN	EVALUACIÓN	PREPARACION	PREPARACION
----------------	--	---------------------	---------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	--------------------	-------------------	-------------------	--------------------	--------------------

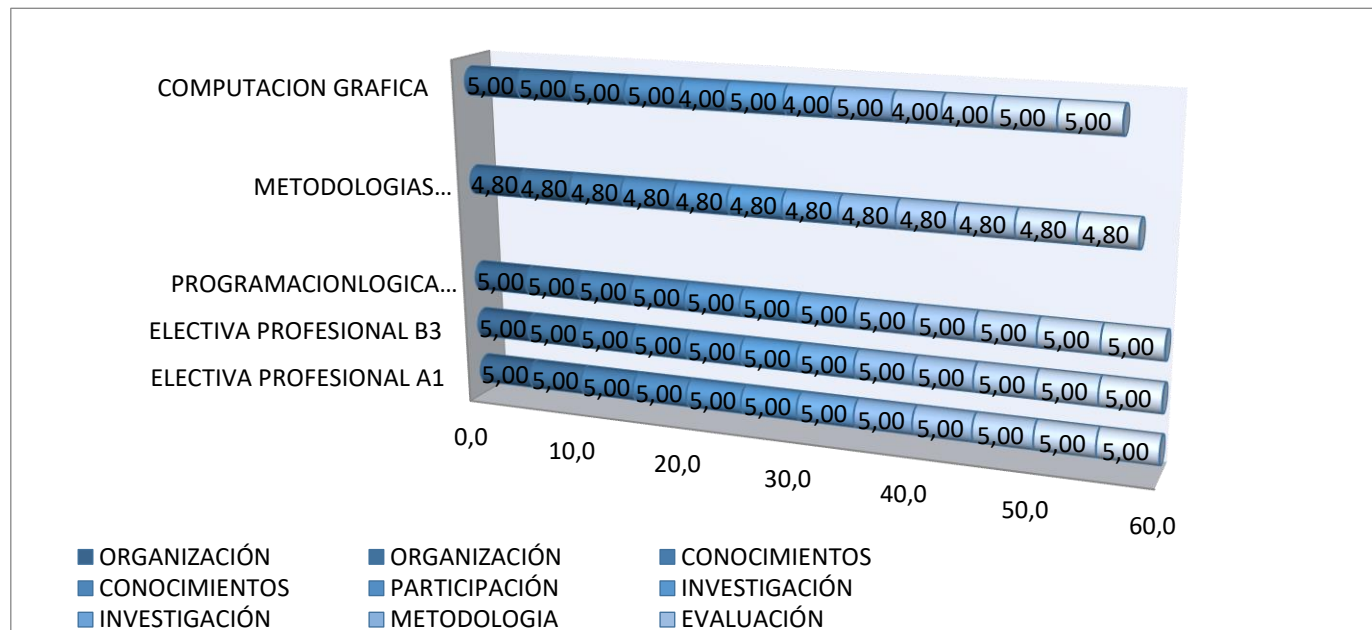
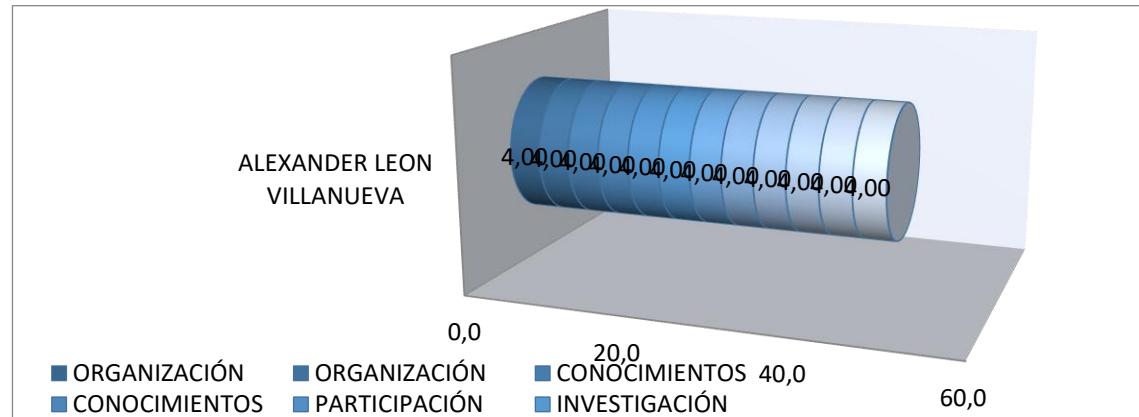
2018-2	ELECTIVA PROFESIONAL B1	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	ELECTIVA PROFESIONAL B2	5,0	5,0	4,5	4,8	5,0	5,0	5,0	4,8	4,8	5,0	5,0	5,0
	PROCESADORES	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	REDES Y COMUNICACIONES	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	Trabajo de Grado o Curso de Profundización GERENCIA DE PROYECTOS TECNOLOGICOS	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7



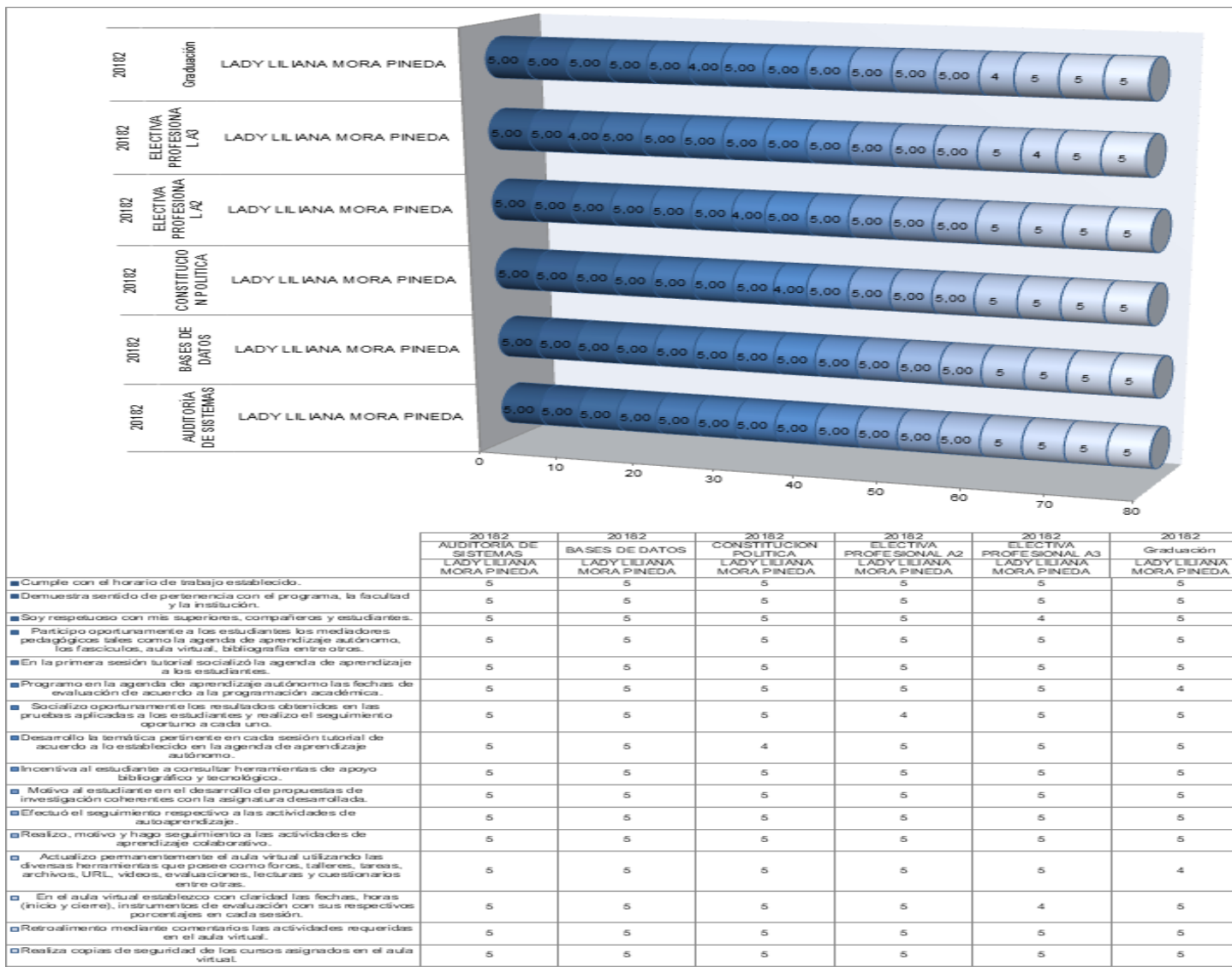
Periodo 2018-2	Docente NARCISO SANCHEZ LOZADA	ORGANIZACIÓN	ORGANIZACIÓN	CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS	PARTICIPACIÓN	INVESTIGACIÓN	INVESTIGACIÓN	METODOLOGIA	EVALUACIÓN	EVALUACIÓN	PREPARACION	PREPARACION	PROMEDIO
	METODOS NUMERICOS	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	CALCULO VECTORIAL	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	Practica Empresarial	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	PROGRAMACIÓN LINEAL	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0

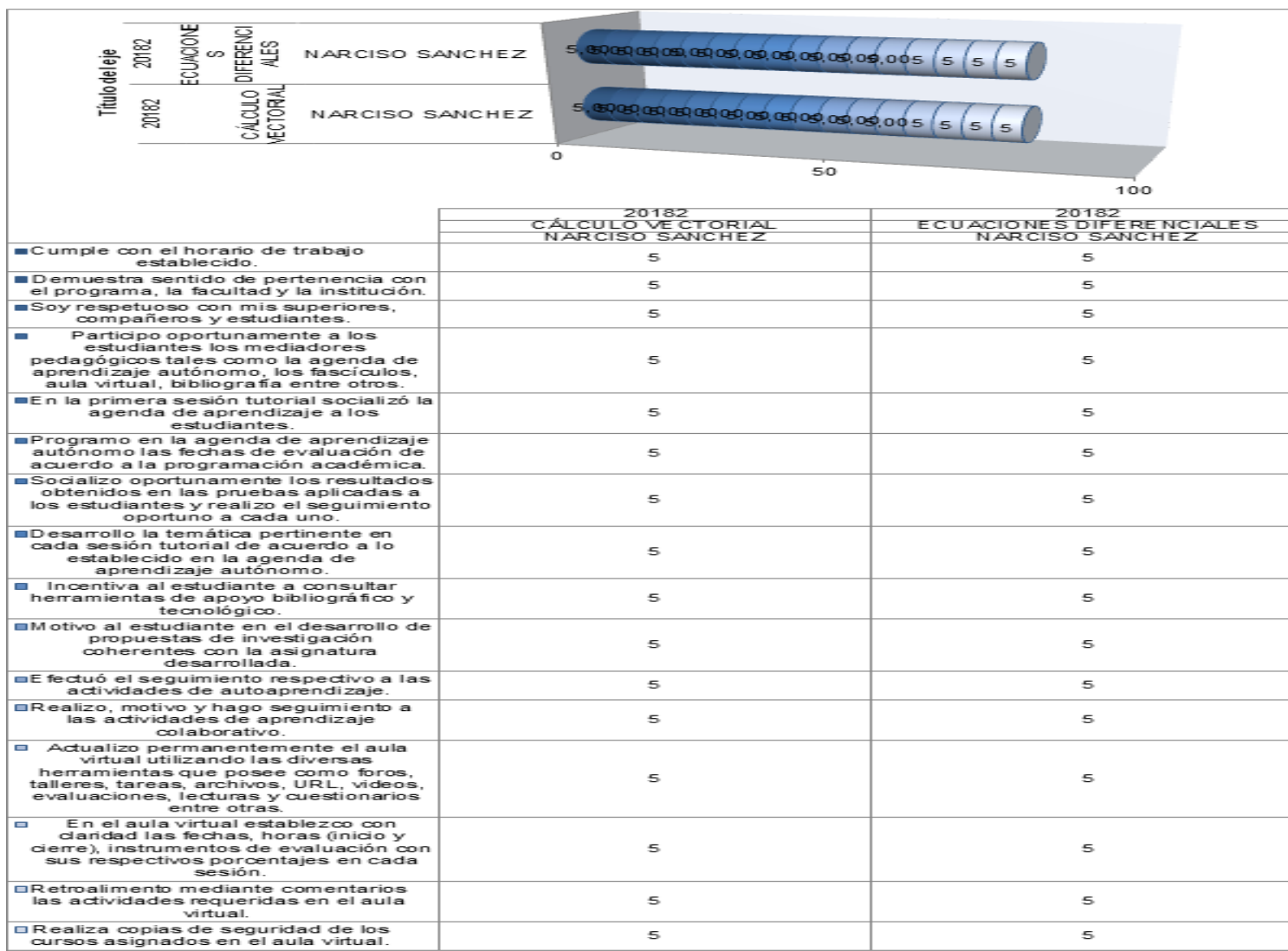


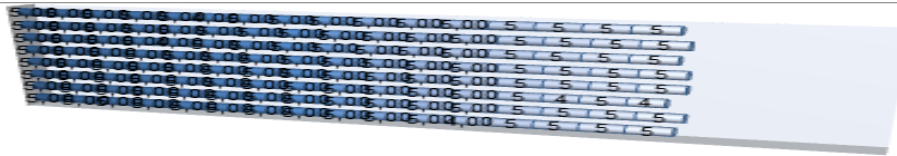
Periodo	Docente JOSE GUILLERMO MORALES BERNAL	ORGANIZACIÓN	ORGANIZACIÓN	CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS	PARTICIPACIÓN	INVESTIGACIÓN	INVESTIGACIÓN	METODOLOGIA	EVALUACIÓN	EVALUACIÓN	PREPARACION	PREPARACION	PROMEDIO
2018-2	ELECTIVA PROFESIONAL A1	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	ELECTIVA PROFESIONAL B3	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	PROGRAMACIONLOGICA FUNCIONAL	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	METODOLOGIAS AVANZADAS DE DESARROLLO	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
	COMPUTACION GRAFICA	5,0	5,0	5,0	5,0	4,0	5,0	4,0	5,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0



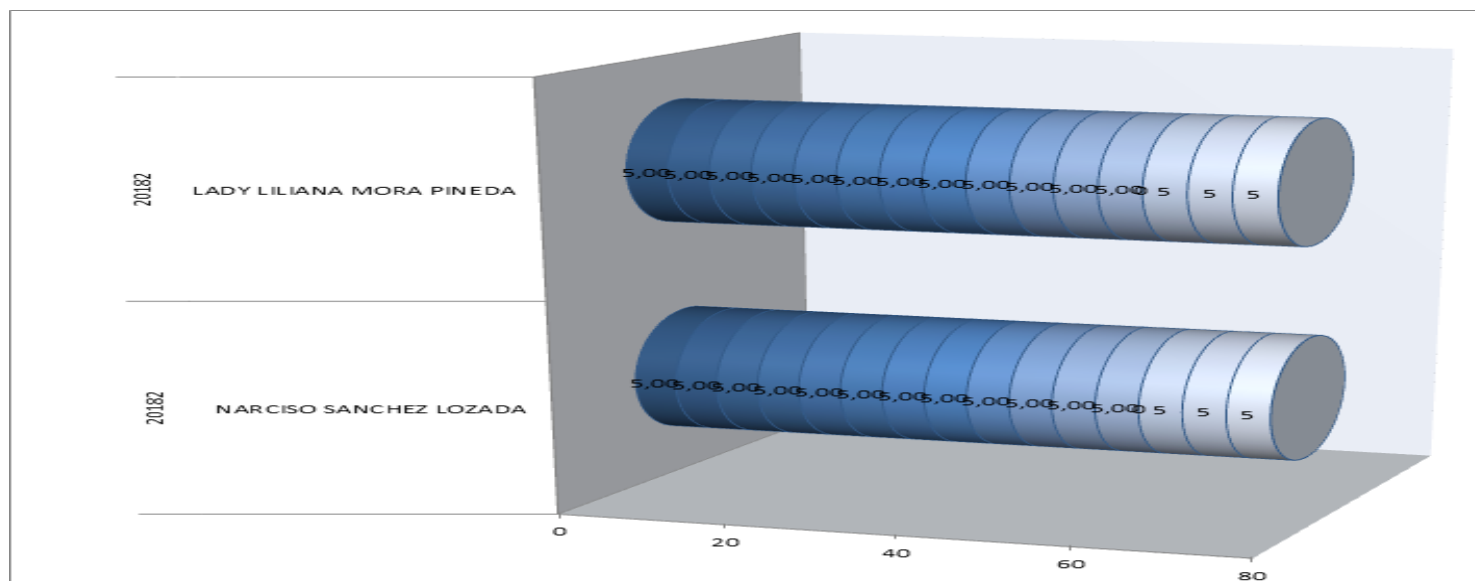
AUTOEVALUACIONES







	20182	20182	20182	20182	20182	20182	20182	20182
	ARQUITECTURA DE TI	ELECTIVA PROFESIONAL A1	METODOLOGIAS AVANZADAS DE DESARROLLO	ELECTRONICA	SISTEMAS OPERATIVOS	ELECTIVA PROFESIONAL B3	COMPUTACION GRAFICA	PROGRAMACION LOGICA FUNCIONAL
	JOSE GUILLE MORALES BERNAL	JOSE GUILLE MORALES BERNAL	JOSE GUILLE MORALES BERNAL	JOSE GUILLE MORALES BERNAL	JOSE GUILLE MORALES BERNAL	JOSE GUILLE MORALES BERNAL	JOSE GUILLE MORALES BERNAL	JOSE GUILLE MORALES BERNAL
■ Cumple con el horario de trabajo establecido.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Demuestra sentido de pertenencia con el programa, la facultad y la institución.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Soy respetuoso con mis superiores, compañeros y estudiantes.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Participo oportunamente a los estudiantes los mediadores pedagógicos tales como la agenda de aprendizaje autónomo, los fascículos, aula virtual, bibliografía entre otros.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ En la primera sesión tutorial socializó la agenda de aprendizaje a los estudiantes.	5	5	5	5	5	4	5	5
■ Programa en la agenda de aprendizaje autónomo las fechas de evaluación de acuerdo a la programación académica.	5	5	5	5	5	5	5	4
■ Socializo oportunamente los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas a los estudiantes y realizo el seguimiento oportuno a cada uno.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Desarrollo la temática pertinente en cada sesión tutorial de acuerdo a lo establecido en la agenda de aprendizaje autónomo.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Incentiva al estudiante a consultar herramientas de apoyo bibliográfico y tecnológico.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Motivo al estudiante en el desarrollo de propuestas de investigación coherentes con la asignatura desarrollada.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Efectuó el seguimiento respectivo a las actividades de autoaprendizaje.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Realizo, motivo y hago seguimiento a las actividades de aprendizaje colaborativo.	4	5	5	5	5	5	5	5
■ Actualizo permanentemente el aula virtual utilizando las diversas herramientas que posee como foros, talleres, tareas, archivos, URL, videos, evaluaciones, lecturas y cuestionarios entre otras.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ En el aula virtual establezco con claridad las fechas, horas (inicio y cierre), instrumentos de evaluación con sus respectivos porcentajes en cada sesión.	5	5	4	5	5	5	5	5
■ Retroalimentación mediante comentarios las actividades requeridas en el aula virtual.	5	5	5	5	5	5	5	5
■ Realiza copias de seguridad de los cursos asignados en el aula virtual.	5	5	4	5	5	5	5	5



	20182	
	NARCISO SANCHEZ LOZADA	LADY LILIANA MORA PINEDA
Docente	5	5
Cumple con el horario de trabajo establecido por la FUSM	5	5
Guarda confidencialidad en los asuntos institucionales	5	5
Actúa con ética en los procesos académicos de la institución.	5	5
Actúa respetuosamente ante los superiores, compañeros y estudiantes.	5	5
Cumple oportunamente con los requerimientos asignados por la Coordinación.	5	5
Asiste con regularidad a las citaciones y reuniones programadas por la Coordinación.	5	5
Cumple a cabalidad con lo establecido para las tutorías.	5	5
Realiza a tiempo el montaje de las actividades académicas en el Aula Virtual.	5	5
Diseña, entrega y publica oportunamente la Agenda de Aprendizaje Autónomo.	5	5
Atiende y resuelve respetuosamente los requerimientos e inquietudes de los estudiantes.	5	5
Cumple responsablemente con la programación y el calendario académico establecido por la Facultad.	5	5
Comentarios	0	0
En el aula virtual establezco con claridad las fechas, horas (inicio y cierre), instrumentos de evaluación con sus respectivos porcentajes en cada sesión.	5	5
Retroalimentación mediante comentarios las actividades requeridas en el aula virtual.	5	5
Realiza copias de seguridad de los cursos asignados en el aula virtual.	5	5

EVALUACION DE PARTE DE COORDINACION ACADEMICA

La evaluación por parte de la coordinación, se realiza teniendo como base cuatro aspectos que encierran las labores tanto de lo administrativo del ser docente, hasta lo netamente académico:

MANEJO DE**AULAS****VIRTUALES****ASISTENCIA****REUNIONES****ENTREGA DE****NOTAS****ACTITUD COLABORATIVA**

Se evalúa en una escala de 0 a 5 teniendo en cuenta lo evidenciado por parte de la coordinación académica durante el segundo ciclo del período 2018-2-1

TUTOR		MANEJO DE AULAS VIRTUALES	ASISTENCIA REUNIONES	ENTREGA DE NOTAS	ACTITUD COLABORATIVA	PROM
APELLIDOS	NOMBRES					
MORA PINEDA	LADY LILIANA	5	4.8	4.7	4.7	4.8
SUAREZ MURCIA	NESTOR LEONARDO	5	4.8	4.75	4.5	4.5
SANCHEZ LOZADA	NARCISO	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
VILLANUEVA	ALEXANDER LEON	4.5	4.5	4.2	4.5	4.3
MORALES BERNAL	JOSE GUILLERMO	4.5	4.5	4.7	4.7	4.5

Realizado por:**José Guillermo Morales****Docente - Coordinador Académico****Revisado por:****Jorge Salazar Rosas****Secretario Académico Nacional**