

SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE PARA UNA INSTITUCIÓN DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA: LINEAMIENTOS PARA UN DISEÑO  
DE CALIDAD EDUCATIVA

LAURA BELKIS PARADA ROMERO



UNIVERSIDAD MILITAR  
NUEVA GRANADA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
BOGOTÁ, D. C.  
2012

SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE PARA UNA INSTITUCIÓN DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA: LINEAMIENTOS PARA UN DISEÑO  
DE CALIDAD EDUCATIVA

LAURA BELKIS PARADA ROMERO

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial  
Para optar al título de: Maestría en Educación

Tutor  
Dr. FRANCISCO GONZÁLEZ  
Doctor en Didáctica



UNIVERSIDAD MILITAR  
NUEVA GRANADA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
BOGOTÁ, D. C.  
2012

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

---

Firma. Presidente del jurado

---

Firma Jurado

---

Firma Jurado

Bogotá D. C, Febrero 1 de 2012.

## DEDICATORIA

A Dios, que todo lo puede.

A mi Padre Higinio Parada, quien espiritualmente siempre me ha acompañado en todos mis logros, propósitos y metas.

A mi madre, María Romero, quien con su entusiasmo me ha apoyado en cada uno de mis proyectos académicos y profesionales.

A mis hermanos: Lina María, David y Rocío, que siempre han estado allí en el momento que los he necesitado con sus palabras de apoyo y su alegría.

A mi amado Luís Eduardo que llena todo con su amor, su optimismo y fe.

A mi tutor, el Dr. Francisco, que con su constancia y proyección permitieron hacer de la investigación, un proyecto interesante que cambiará de alguna manera, la realidad de la evaluación docente.

A mis profesores, de los que aprendí mucho y me incentivaron a continuar en el camino de la investigación y la educación.

A mis compañeros y colegas, que quienes con sus experiencias y conocimientos, me permitieron definir mi línea de investigación y mi gusto por la evaluación.

A mi Universidad Militar, a través de su gestión administrativa, me permitió mostrar mi trabajo de investigación y capacitarme en la Universidad Federal Fluminense de Brasil, siendo esta una bonita experiencia de vida y fortalecimiento académico.

## CONTENIDO

	pág.
RESUMEN.....	14
INTRODUCCIÓN.....	17
PLANTEAMIENTO.....	18
JUSTIFICACIÓN.....	20
OBJETIVOS.....	21
OBJETIVO GENERAL.....	21
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
1. MARCO TEÓRICO.....	22
1.1 EL SISTEMA DE EDUCACIÓN EN COLOMBIA, NIVELES DE FORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR E INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIO EDUCATIVO.....	22
1.1.1. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.....	25
1.1.2 Educación y Formación tecnológica ¿Qué diferencia existe entre una Carrera Universitaria y una Carrera Tecnológica?.....	26
1.1.2.1 Políticas en Relación a la Evaluación Realizada en Instituciones de Educación Superior a Nivel Tecnológico.....	29
1.1.2.2 Razones por las que los Estudiantes Realizan una Carrera Tecnológica..	30
1.1.2.3 Fortalecimiento de la Educación Tecnológica.....	30
1.1.2.4 La Evaluación Docente en las Instituciones de Carreras Tecnológicas.....	31
1.1.3 Lineamientos de la Evaluación de Calidad a partir del CNA relacionados con la Evaluación de los Docentes.....	31
1.1.4 Planta Profesoral y Carrera Docente.....	32
1.2 EVALUACIÓN COMO PROCESO DE FORMACIÓN Y COMO ELEMENTO DE PODER Y EXCLUSIÓN.....	33
1.2.1 Conceptos y Definición de la Evaluación.....	33
1.2.2 Desarrollo Histórico de la Evaluación.....	33
1.2.3 Paradigmas de la Evaluación.....	35

1.2.4 La Evaluación Docente Propósitos y Relación a las Técnicas e Instrumentos Empleados Actualmente .....	35
1.2.5 Evaluar a los Docentes y que Evaluar en Ellos.....	37
<b>1.3 LA PROFESIÓN Y LA EVALUACIÓN DOCENTE .....</b>	<b>37</b>
1.3.1 Realidad de la Formación Profesional Docente .....	37
1.3.2 Cambiar la Forma de Enseñar o la Docencia como Profesión.....	40
1.3.3 La Evaluación Docente y el Desarrollo Profesional como Personal de los Docentes.....	41
1.3.4 Finalidades y Consecuencias de la Evaluación Docente .....	42
1.3.5 Factores Extra Clase o Sesgos Afectan la Evaluación Docente .....	42
1.3.6 Pedagogía y Evaluación, relación Necesaria para la Evaluación de la Docencia .....	43
<b>1.4 ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN DE SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES CON PROGRAMAS TECNOLÓGICOS- UNIVERSITARIOS ....</b>	<b>46</b>
1.4.1 Escuela Superior de Ciencias Empresariales (ECIEM) .....	46
1.4.2 Fundación del Área Andina (FAA) .....	47
1.4.3 Fundación Universitaria INPAHU .....	49
<b>2. DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>50</b>
<b>2.1 ETAPAS DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>51</b>
2.1.1 Formulación de la Situación Problema .....	52
2.1.2 Elaboración de Marco de Referencia.....	52
2.1.3. Categorías de la Investigación.....	52
2.1.4 Población y Muestra .....	53
2.1.5. Diseño y Elaboración de Instrumentos y Técnicas para la Recolección de la INFORMACIÓN .....	53
2.1.6 Entrevista Semiestructurada .....	54
2.1.7 El Cuestionario.....	54
2.1.8 Validación de Instrumentos.....	55
2.1.9 Resultados de Tabulación e Interpretación de Datos .....	56
2.1.9.1 Conclusiones y Recomendaciones .....	56
2.1.9.2 Etapa de Informe Final.....	56
2.1.9.3. Conclusiones .....	56
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>57</b>
<b>3.1 ASPECTOS A EVALUAR A UN DOCENTE .....</b>	<b>59</b>

3.1.1 Concepciones de los Estudiantes .....	59
3.1.2 Concepciones de los Docentes.....	62
3.1.3 Concepciones de los Administrativos .....	68
3.1.4 Resultados de la Primera Categoría .....	72
3.2 CATEGORÍA: MOMENTO DE LA EVALUACIÓN.....	73
3.2.1 Concepciones de los Docentes.....	73
3.2.2 Concepciones de los Administrativos .....	74
3.2.3 Resultados de la Segunda Categoría .....	76
3.3 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....	76
3.3.1 Concepciones de los Estudiantes .....	76
3.3.2 Concepciones de los Docentes.....	78
3.3.3 Concepciones de los Directivos .....	80
3.3.4 Resultados de la Tercera Categoría .....	81
3.4 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL .....	82
3.4.1 Concepciones de los Estudiantes .....	82
3.4.2 Concepciones de los Docentes.....	84
3.4.3 Concepciones de los Directivos .....	85
3.4.4 Resultados de la Cuarta Categoría.....	87
3.5 PROPUESTA DE EVALUACIÓN DESDE LOS ESTUDIANTES .....	88
3.5.1 Resultados de la Quinta Categoría .....	90
3.6 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN.....	90
3.6.1 Concepciones del Estudiante.....	90
3.6.2 Concepciones de los Docentes.....	92
3.6.3 Concepciones de los Administrativos .....	93
3.6.4 Resultados de la Sexta Categoría .....	94
4. CONCLUSIONES .....	96
4.1 CONCLUSIONES EMERGENTES .....	104
4.2 CONCLUSIONES METODOLÓGICAS.....	106
5. PROPUESTA.....	108
5.1 ADMINISTRATIVO .....	108
5.2 CONCEPTUAL .....	108
5.3 LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	109

5.4 LOS ROLES DE LOS ACTORES EVALUADOS .....	109
5.5 LOS INSTRUMENTOS Y LOS PROCESOS .....	110
BIBLIOGRAFÍA.....	111
ANEXOS .....	115

## LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Etapas del diseño metodológico .....	51

## LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Niveles de complejidad en las respuestas .....	58
Tabla 2. Concepciones de los Estudiantes sobre los Aspectos a Evaluar a un Docente .....	60
Tabla 3. Concepciones de los estudiantes frente a los aspectos que no se deben evaluar .....	61
Tabla 4. Concepciones de los docentes acerca de qué aspectos a evaluar de la profesión docente y cuales no .....	63
Tabla 5. Concepciones de los docentes sobre ¿Qué aspectos cree usted, se deberían evaluar de los docentes? .....	65
Tabla 6. Concepciones de los docentes sobre: ¿Qué aspectos no se deberían evaluar a los docentes? .....	66
Tabla 7. Concepciones de los directivos sobre: ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente, tendrían que evaluarse y cuáles no? .....	69
Tabla 8. Concepciones de los directivos sobre: ¿Qué aspectos cree usted se deberían evaluar de los docentes? .....	70
Tabla 9. Concepciones de los directivos sobre: ¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes? .....	70
Tabla 10. Concepciones de los docentes sobre: ¿Cuál: cree usted es el mejor momento de realizar la evaluación Docente? .....	74
Tabla 11. Concepciones de los administrativos sobre: Cuál: cree usted es el mejor momento de realizar la evaluación Docente? .....	75
Tabla 12. Concepciones de los estudiantes sobre: Su Opinión personal, la evaluación que hacen los estudiantes, ¿sirven para algo?.....	77
Tabla 13. Concepciones de los docentes sobre: ¿Para qué cree usted, sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución? .....	79

Tabla 14. Concepciones de los administrativos sobre: ¿Para qué cree usted, sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución? .....	81
Tabla 15. Concepciones de los estudiantes sobre: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente que se realiza en la institución con respecto a: a. Instrumento, b. Aplicación (muestra, tiempo)?.....	83
Tabla 16. Concepciones de los docentes sobre: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente, que realiza la institución con respecto a: a. instrumento, aplicación (tiempo y muestra)? .....	85
Tabla 17. Concepciones de los administrativos sobre: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente institucional con respecto: a. Instrumento, b. aplicación, c. Sistematización, d. Retroalimentación?.....	86
Tabla 18. Concepciones estudiantes sobre: ¿Cuál cree usted sería, un buen método para evaluar a sus docentes? .....	89
Tabla 19. Concepciones de los estudiantes sobre: ¿Sabe usted, para que se evalúe a los docentes? .....	91
Tabla 20. Concepciones de los docentes sobre: ¿Permite la actual evaluación docente mejorar su práctica pedagógica en el aula?.....	92
Tabla 21. Concepciones de los administrativos sobre la pregunta: ¿Permite la actual evaluación docente mejorar, la práctica pedagógica en el aula del docente? .....	94

## LISTA DE ANEXOS

**Anexo 1:** Tabla 1.Tabulación respuestas de los docentes: ¿Cuál es el mejor momento de realizar la evaluación docente?

**Anexo 2:** Tabla 2.Tabulación respuestas de los directivos: ¿Cuál cree usted es el mejor momento de realizar la evaluación docente semestral?

**Anexo 3:** Tabla 3.Tabulación respuestas de los estudiantes: ¿Sabe para que se evalúe a los docentes?

**Anexo 4:** Tabla 4.Tabulación respuestas de los docentes: ¿Permite la actual evaluación, mejorar la práctica pedagógica en el aula?

**Anexo 5:** Tabla 5.Tabulación respuestas de los administrativos: ¿Permite la actual evaluación docente, mejorar la práctica pedagógica en el aula?

**Anexo 6:** Tabla 6.Tabulación respuestas de los estudiantes: ¿Que cree usted se debería evaluar del docente y porque?

**Anexo 7:** Tabla 7.Tabulación respuestas de los docentes: ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente, tendrían que evaluarse y cuáles no?

**Anexo 8:** Tabla 8. Tabulación respuestas de los administrativos: ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente tendrían que evaluarse y cuáles no?

**Anexo 9:** Tabla 9.Tabulación respuestas de los estudiantes: De las evaluaciones que usted ha realizado a sus docentes ¿Qué aspectos no se deberían evaluar?

**Anexo 10:** Tabla 10. Tabulación respuestas de los docentes: ¿Qué aspectos cree usted, se debería evaluar de los docentes?

**Anexo 11:** Tabla 11. Tabulación respuestas de los administrativos: ¿Qué aspectos cree usted se debería evaluar de los docentes?

**Anexo 12:** Tabla 12. Tabulación respuestas de los estudiantes: En su opinión personal, la evaluación que hacen los estudiantes, ¿sirve para algo?

**Anexo 13:** Tabla 13. Tabulación respuestas de los docentes: ¿Qué aspectos no se deberían evaluar a los docentes?

**Anexo 14:** Tabla 14. Tabulación respuestas de los administrativos: ¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes?

**Anexo 15:** Tabla 15. Tabulación de respuestas de los estudiantes: ¿Está de acuerdo con la evaluación docentes que se realiza en la institución?

**Anexo 16:** Tabla 16. Tabulación de respuestas de los docentes: ¿Para qué cree, sirve la evaluación docente que realiza cada semestre?

**Anexo 17:** Tabla 17. Tabulación de respuestas de los administrativos: ¿Para qué cree, usted sirve la evaluación docente que hacen en su institución?

**Anexo 18:** Tabla 18. Tabulación de respuestas de los estudiantes: ¿Cuál cree usted sería, un buen método para evaluar a sus docentes?

**Anexo 19:** Tabla 19. Tabulación de respuestas de los docentes: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente que realizan en su institución?

**Anexo 20:** Tabla 20. Tabulación de respuestas de los administrativos: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente institucional?.

**Anexo 21:** Tabla organizada por categorías

**Anexo 22:** Tabla organizada por unidades de información

**Anexo 23:** Instrumentos ajustados prueba post piloto

## RESUMEN

El proyecto de investigación se encuentra enmarcado en la línea de investigación *Liderazgo y Gestión* del programa de Maestría en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada. Se propone como objetivo central establecer los lineamientos para el diseño del sistema de evaluación docente para instituciones de educación superior Tecnológica, con el fin de contribuir al desarrollo profesional de los docentes y por ende, a la calidad de la educación.

Frente a la actual globalización de la educación, se ha hecho imperante fortalecer los sistemas de calidad que garanticen que los actores educativos involucrados en las instituciones de educación superior sean los mejores, siendo los protagonistas los profesores como ejes fundamentales en los procesos educativos, la forma como actualmente se evalúa la calidad del docente es a través de una evaluación o un sistema de evaluación. Por otro lado, la evaluación docente se hace en casi todas las universidades, pero no existe una reglamentación legal que las requiera, en la mayoría de las instituciones existe un profesional frente a la tarea de aplicar y diseñar instrumentos de evaluación de acuerdo a su inclinación o gusto por algún autor, situación que se evidencia en las instituciones donde se realiza la investigación; “Muchas universidades utilizan el tradicional cuestionario, que intenta obtener datos, sobre dimensiones asociadas a la labor, la otra opción establece modelos de evaluación con autoevaluación, los individuos de estas instituciones buscan calidad” (Ríos, p. 3).

Los principales actores de la evaluación docente son hoy: los docentes, los estudiantes y los administrativos; semestralmente los docentes son evaluados con un instrumento de evaluación largo y engorroso que es desarrollado por los estudiantes de manera incompleta, “las evaluaciones por los alumnos son las más frecuentes y se siguen utilizando”, “desde la perspectiva del aprendizaje del alumno es como mejor se valora la docencia recibida”, “el alumno distingue con facilidad, la buena o mala actuación del profesor”. (Ríos, p. 4). Las consecuencias de lo anterior es que el docente no se evaluado desde varias miradas sino de la mirada del estudiante, que muchas veces tiene un gran peso y que trae como consecuencia que sean el único elemento para decidir si continúan en una institución, es decir si el resultado es negativo en la evaluación el docente se prescinde de sus servicios. “La mayoría de los cuestionarios que se utilizan como instrumentos de evaluación responden a la tradicionalidad, es necesario incorporar los planes de estudio por competencias, aprendizajes colaborativos y educación a distancia es decir un contexto” (Centra, 1993; Theall, Franklin, 2000).

## ¿Cuál fue el Origen de la Investigación?

La investigación surge como respuesta a una situación real, una institución de educación superior tecnológica capitalina que realiza su evaluación docente apoyada en un solo cuestionario diligenciado por los estudiantes y que determina la permanencia del profesor en la institución de acuerdo al resultado de la misma (Escuela Superior de Ciencias Empresariales). Durante el proceso de recolección de información para el marco teórico se pudo evidenciar que la evaluación docente en las instituciones de educación superior tecnológica está llamada a ser un requisito, que se limita solo al papel, porque no es un proceso formativo, sino un proceso de rendición de cuentas, atrapado en un proceso burocrático (Camacho, 2010) y el "El modelo de evaluación planteado de esta manera responde a una racionalidad técnico-instrumental, orientada hacia el logro de resultados basado en los conceptos de eficiencia y eficacia— y el control, basado en un sistema de premio y castigo" (Camacho, 2010). La intencionalidad de la evaluación docente desde la investigación es que ésta es un requisito que se exige, pero que desde ningún punto de vista genera la construcción personal y profesional del docente, se ha limitado al instrumentalismo, sin el análisis de los mismos y es un proceso de ritual o repetición.

La evaluación debe ser un proceso que permita al docente mejorar sus competencias pedagógicas, potenciar sus habilidades, pero no fortalecer sus debilidades y miedos. No debe ser un proceso de descalificación personal o pública, muchas veces las instituciones no manejan la aplicación de los procesos de evaluación y estos se convierten en la herramienta para que los mismos estudiantes sentencien a sus docentes, afirmando que no son competentes y mucho menos preparados en los temas pertinentes. La evaluación docente debe ser un proceso que permita mejorar el desempeño docente, fortalecer la confianza en el trabajo en el aula, de modo que el estudiante esté en la libertad de manifestar aquellas cosas que puedan mejorar, sin el estrés mutuo de la repercusión frente a lo que se dice, piensa y expresa. La evaluación permitirá también la mejora en los procesos pedagógicos del docente y el estudiante, en pro de mejorar el clima del aula de clase, identificar la pertinencia de las metodologías educativas pero sobre todo, el crecimiento del docente en su quehacer profesional y personal.

### **Diseño Metodológico:**

Para cumplir con los objetivos planteados, se definieron inicialmente, seis categorías que permitieron abordar la problemática de investigación tales como: *Aspectos que se Deben Evaluar al Docente, Mejor Momento de la Evaluación, Finalidad de la Evaluación Institucional, Instrumento de Evaluación Institucional Propuesta de Evaluación desde los estudiantes y finalidad de la evaluación.* Posteriormente, se seleccionó la muestra que está conformada por dos reconocidas fundaciones tecnológicas en la ciudad de Bogotá (Fundación del Área Andina, Fundación Universitaria Inpahu).

Con base en las categorías, se construyen los instrumentos (cuestionario y entrevista) que tenían el propósito de indagar sobre las concepciones de los Estudiantes, Docentes y Directivos de la muestra seleccionada sobre los aspectos fundamentales de la evaluación docente. La información recogida en los instrumentos se tabula, codifica y se establece la posible progresión de las concepciones de los actores educativos indagados. Los análisis y resultados, se integran en la formulación del sistema de evaluación docente.

### **Algunos Resultados Preliminares:**

La Evaluación docente para los estudiantes sigue siendo aún desconocida, algunos ni siquiera durante su permanencia en la universidad la realizan, no conocen claramente los aspectos que evalúan y muchos se mueven por la empatía con su Docente, la realidad con los docentes no es muy diferente, algunos de ellos no entienden tampoco los resultados obtenidos en sus evaluaciones, no saben que les evalúan y no son tenidos en cuenta en la elaboración de su mismo proceso evaluativo y la claridad que debe tener de ello para su mejor desempeño docente. Los directivos consideran la evaluación en algunas ocasiones como un requisito institucional, pero sienten que deben seguir trabajando para que la evaluación docente sea un elemento fundamental en el crecimiento del desarrollo profesional docente y no se quede en el requisito administrativo que tiene como fin la continuidad en la institución.

Sobre el momento de la aplicación de la evaluación, los estudiantes consideran que el mejor momento es al final del semestre. Para los docentes la evaluación se debe hacer en dos momentos a la mitad de semestre y al final, y para los directivos la evaluación se debería hacer en dos momentos también. Docentes y directivos que plantean que la evaluación docente debe realizarse en dos momentos, es porque consideran que la evaluación no es un resultado, sino un proceso que permite la mejora y si se hace en un solo momento la evaluación es un resultado.

Respecto a los instrumentos empleados para la evaluación docente, los estudiantes consideran que es largo y engorroso, los docentes opinan que los instrumentos institucionales no son claros en sus preguntas y no entienden los resultados y los directivos en su gran mayoría opinan que los instrumentos son pertinentes y que lo que hace falta es un proceso de sensibilización sobre la importancia de la evaluación de docentes como estrategia para mejorar la calidad de la educación superior.

Y finalmente la investigación realizará una propuesta sobre los lineamientos y pautas que se podrían seguir para construir un sistema de evaluación enfocado al desarrollo profesional de los docentes.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo, determinar las concepciones que tienen los actores de la evaluación docente , ellos son: los estudiantes, los administrativos y los docentes, es decir la finalidad de la investigación es plantear una propuesta para el diseño de un sistema de evaluación enfocado a la integralidad del docente y a su desarrollo profesional.

De este modo la investigación gira alrededor de varios interrogantes que se constituyen en los ejes de las categorías estudiadas ellos son: el mejor momento de la evaluación, los aspectos que se deben evaluar en un docente y cuáles no, la propuesta de nuevas estrategias desde los estudiantes para evaluar a sus docentes, la finalidad de la evaluación institucional y el mismo concepto de evaluación.

Estos planteamientos generaran múltiples posiciones desde todos los actores de la evaluación; el objetivo del estudio es analizar de forma comparativa y argumentativa la necesidad de enfocar la evaluación a un proceso constructivo de la profesión docente, sin dejar de lado la realidad administrativa que va más enfocada a lo cuantitativo.

No cabe duda que el docente es uno de los actores más importantes en la evaluación docente, pues es el que realiza toda la función de la docencia y su evaluación genera un impacto importante en la calidad educativa, pues en la medida que el docente se fortalece académicamente, profesionalmente mayores serán las garantías para esos educandos que siguen sus guías o sus orientaciones.

Inicialmente se hará un recorrido conceptual que permita enmarcar la posición de la evaluación como elemento para la formación integral del docente de la institución tecnológica, posterior a ello se analizarán los conceptos propios de los actores y con las concepciones se realizará la propuesta encaminada a convertir la evaluación docente en un proceso de construcción conjunta en la comunidad académica.

## PLANTEAMIENTO

Existen sistemas de evaluación institucionalizados, ¿pero todos realizan procesos de retroalimentación y formación para el crecimiento docente?

Partiendo de una situación real del autor y apoyado en la investigación, para la elaboración del estado del arte del documento teórico, el autor pudo evidenciar en tesis anteriores que la evaluación docente en las instituciones de educación superior tecnológicas se limita solo al papel, porque no es un proceso formativo, sino un proceso de rendición de cuentas, atrapado en un proceso burocrático ( Camacho,2010) y el” El modelo de evaluación planteado de esta manera responde a una racionalidad técnico-instrumental, orientada hacia el logro de resultados basado en los conceptos de eficiencia y eficacia— y el control, basado en un sistema de premio y castigo”( Camacho, 2010).

La intencionalidad de la evaluación docente : es que ésta es un requisito que se exige, pero que desde ningún punto de vista genera la construcción personal y profesional del docente, la evaluación se ha limitado al instrumentalismo, sin el análisis de los mismos y es un proceso de ritual o repetición.

Dentro de las categorías de la evaluación están relacionadas: su desempeño académico, su producción como docente e investigador y su contribución a objetivos generales institucionales. Los anteriores lineamientos son claros para la mayoría de las instituciones revisadas pero no se encontraron evidencias de cómo se realizaban procesos de retroalimentación.

El autor a continuación desarrolla un proceso anecdótico clave en la fundamentación del problema:

Cada tres meses y medio y por un año completo, el autor de esta investigación: aplicó y tabuló un instrumento de evaluación docente en una institución de Carreras Tecnológicas, donde era Coordinador Académico. De la evaluación o de la encuesta que debía aplicar, solo sabía que los estudiantes eran quien las diligenciaban, como si esto fuera un ritual o una costumbre, de la misma encuesta el autor: no recibió inducción o explicación alguna del objetivo y finalidades de la evaluación docente, solo era la encuesta, una obligación más, dentro de sus responsabilidades de su cargo.

La evaluación docente se realizaba por la intuición, más que por la convicción. El instrumento de evaluación Docente realizado en la Institución Tecnológica, se llenaba de forma mecánica, los estudiantes demoraban incluso solo unos pocos minutos para diligenciarla, era común escuchar frases como: “el profe Pacho es un vacan a ese, se le pone 10 puntos sin pensar, pero ese profe Alexis que nos exige y no deja llegar tarde, a ese le ponemos uno”. Miguel Santos Guerra (2000)

afirma respecto a la evaluación docente” si solamente los alumnos emiten sus opiniones, nos encontramos con una visión importante, aunque sesgada, de la actuación del profesor, *“la evaluación realizada por los estudiantes “no es la única manera para realizar la evaluación, aunque sí es la más importante” (Santos, 2000).*

En esa misma línea Oscar Valdivieso(2011)plantea en su artículo: “siempre habrá miedo en la evaluación docente y más cuando el docente no tiene posibilidad a descargos”; Por lo anterior el autor de esta investigación decide indagar sobre los procesos de evaluación en otras instituciones de formación tecnológica, encontrando que no todas están limitadas a un instrumento de evaluación, sin la correlación de unos resultados y la participación de diferentes actores de evaluación y no solamente la opinión de los estudiantes como factor determinante para la evaluación de desempeño de los docentes.

Por consiguiente la percepción y la finalidad de la evaluación desde el autor de esta investigación parten de su vivencia personal y considera, que la evaluación se ha convertido en algunas instituciones, el resultado desde los procesos administrativos en el elemento de poder, autoridad y castigo. El resultado de la evaluación docente ejecutada por el autor en la institución donde laboraba era tabulada, manualmente en tablas de Excel y se sacaba un promedio o indicador, si el docente tenía como resultado una nota inferior a 8.0 en dos periodos consecutivos era despedido, pero lo más preocupante era: que los docentes que se encontraban en esa situación eran los más cumplidos o exigentes, lo anterior lo afirma el autor, por que constantemente evaluaba sus procesos en el aula y realizaba conversatorios con ellos, desde su cargo de Coordinador Académico.

## JUSTIFICACIÓN

La evaluación debe ser un proceso que permita al docente mejorar sus competencias pedagógicas, potenciar sus habilidades, pero no fortalecer sus debilidades y miedos. No debe ser un proceso de descalificación personal o pública, muchas veces las instituciones no manejan la aplicación de los procesos de evaluación y estos se convierten en la herramienta para que los mismos estudiantes sentencien a sus docentes, afirmando que no son competentes y mucho menos preparados en los temas pertinentes.

Para la investigación la evaluación docente debe ser un proceso que permita mejorar el desempeño docente, fortalecer la confianza en el trabajo en el aula, de modo que el estudiante este en la libertad de manifestar aquellas cosas que puedan mejorar, sin el estrés mutuo de la repercusión frente a lo que se dice, piensa y expresa.

La evaluación permitirá también la mejora en los procesos pedagógicos del docente y el estudiante, en pro de mejorar el clima del aula de clase, identificar la pertinencia de las metodologías educativas pero sobre todo, el crecimiento del docente en su quehacer profesional y personal.

Identificando las debilidades y carencias del instrumento de evaluación ejecutado en la institución donde se generó el problema de investigación se propuso en Consejo Académico el diseño de un sistema de evaluación donde se integrará el concepto de evaluación de los docentes como un sistema de evaluación y no como la aplicación de un único instrumento de evaluación, desde los estudiantes. Pero la propuesta de diseñar un sistema de evaluación, no fue recibida con buenos ojos para aquellos que desde su cargo administrativo, encuentra la comodidad en seguir repitiendo las mismas actividades, durante muchos años.

Durante un año el investigador de este proyecto, indagó sobre el tema de evaluación, los efectos de la evaluación en la comunidad universitaria y algunas referencias para plantear una nueva propuesta, para mejorar la institución donde labora. Se finaliza el año como Coordinador Académico en la Escuela y encuentra en nuevas posibilidades Laborales Educativas en otras instituciones de carácter Tecnológico y la oportunidad de aprender y mejorar su calidad docente y las herramientas de análisis, para proponer un sistema de evaluación partiendo de unos antecedentes educativos ya establecidos pero tan novedosos y recientes como los de la acreditación en procesos de autoevaluación Universitaria que involucran procesos de mejora continua y calidad en la educación por eso es importante involucrar los factores o componentes desde el CNA, para poder garantizar que los elementos de evaluación, tengan la vigencia que actualmente tiene en la mayoría de las instituciones universitarias.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Proponer los lineamientos que se siguen para el diseño del sistema de evaluación docente en una institución de educación superior tecnológica, con el fin de contribuir al desarrollo profesional de los docentes

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Revisar y Analizar (Antecedentes conceptuales y contextuales) sobre el tema objeto de estudio de la investigación que permita establecer lineamientos para el diseño de un sistema de evaluación en la institución de educación superior tecnológica en la ciudad de Bogotá.
- Consultar con los involucrados del proceso de evaluación docente: estudiantes, directivos y docentes sobre el diseño del sistema de evaluación y su contribución al desarrollo profesional de los docentes (Estudio de concepciones).
- Formular una propuesta que se encamine a la formación de docentes de instituciones tecnológicas para su desarrollo integral y profesional

## 1. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se hablara de la importancia de los sistemas de educación superior, sus componentes, los mecanismos para garantizar la calidad de la información en la educación superior, como la diferencia que existe entre una carrera profesional y tecnológica, de esta forma el lector tendrá claridad de las diferencias de una carrera profesional y una tecnológica como, las ventajas de los estudiantes que se inician en este tipo de programas .Algunos de los objetivos de la realización de una tecnología es garantizar un saber hacer y minimizar en una sociedad los problemas de pobreza y deserción escolar. También se hará referencia a la profesión docente y como evaluar al docente con un sentir integral, la evaluación y los propósitos de la evaluación.

### 1.1 EL SISTEMA DE EDUCACIÓN EN COLOMBIA, NIVELES DE FORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR E INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIO EDUCATIVO

**El sistema Educativo en Colombia se define:**” *como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.*” (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012): La educación debe responder no solo aprender unos conocimientos estandarizados, debe permitir a quienes la recibe, la responsabilidad social de aquello que aprenden y sumado a esto, la posibilidad de tomar decisiones en u situaciones reales. Es decir que la persona tenga elementos que le permitan tomar decisiones en el momento que ellas sean exigidas y de la mejor manera resueltas.

El sistema educativo en Colombia está conformado por los siguientes programas:” *la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller.), y la educación superior*”. (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012). Las principales dificultades en estos niveles de educación se dan por que no existe un articulación y una evaluación constante a los estudiantes que los cursan, para muchos finalizado este ciclo no saben qué nivel tomar y que opción de vida escoger.

Por otra parte la Educación Superior se ofrece en dos niveles Pregrado y Postgrado, el nivel de pregrado tiene tres niveles de formación:

Nivel Técnico Profesional  
Nivel Tecnológico  
Nivel Profesional

La educación Posgrado comprende tres niveles:

Especializaciones Técnicas, tecnológicas, Profesionales.

Maestrías

Doctorados.

(Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012)

El estudiante Bachiller, que es el estudiante que termina el proceso de la educación media, puede acceder a la educación superior a nivel de pregrado en los tres niveles de formación anteriormente mencionados. Pero dependiendo de su posibilidad de pago, los estudiantes se inclinan generalmente por estudios cortos que le permitan salir a trabajar y simultáneamente seguirse formando, por eso en Colombia la formación Tecnológica ha tenido gran auge y se convierte en la herramienta fundamental para que muchos jóvenes puedan acceder a la educación superior.

Para que los estudiantes puedan desarrollar los programas existen instituciones donde se pueden cursar los diferentes programas. “Las Instituciones de Educación Superior (IES) son las entidades que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano”. (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012). Las IES (Instituciones de Educación Superior) se clasifican según el ministerio de Educación en A: Según su carácter académico, y B: Según su Carácter Jurídico.

La primera clasificación determina :” El carácter académico constituye el principal rasgo que desde la constitución (creación) de una institución de educación superior define y da identidad respecto de la competencia (campo de acción) que en lo académico le permite ofertar y desarrollar programas de educación superior, en una u otra modalidad académica” (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012).

Por otra parte, las instituciones se clasifican según lo académico en:

- Instituciones Técnicas Profesionales
- Instituciones Tecnológicas
- Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas
- Universidades

Serán denominadas universidades quien cumplan con el artículo 20 de la ley 30 del año 1992, desarrollados en el decreto 1212 de 1993. A nivel legal las instituciones de Educación Superior pueden desarrollar los siguientes programas:  
Instituciones técnicas profesionales:

- “A nivel de pregrado: programas técnicos profesionales.
- A nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales”.

Instituciones tecnológicas:

- “A nivel de pregrado: programas técnicos profesionales y programas tecnológicos.
- A nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales y especializaciones tecnológicas”.
- 

Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas:

- “A nivel de pregrado: programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales.
- A nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales, especializaciones tecnológicas y especializaciones profesionales”.

*“Podrán, igualmente, obtener autorización ministerial para ofrecer y desarrollar programas de maestría y doctorado, las instituciones universitarias y escuelas tecnológicas que cumplan los presupuestos mencionados en el parágrafo del artículo 21 de la Ley 30 de 1992 indicados en la norma”.* (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012).

Universidades:

- “a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales, especializaciones tecnológicas, especializaciones profesionales y maestrías y doctorados, siempre que cumplan los requisitos señalados en los artículos 19 y 20 de la Ley 30 de 1992”.

Es importante señalar que con fundamento en la Ley 749 de 2002, y lo dispuesto en el Decreto 2216 de 2003, las instituciones técnicas profesionales y las instituciones tecnológicas pueden ofrecer y desarrollar programas académicos por ciclos propedéuticos y hasta el nivel profesional, en las áreas del conocimiento señaladas en la ley, mediante el trámite de Redefinición Institucional, el cual se adelanta ante el Ministerio de Educación Nacional y se realiza con el apoyo de pares académicos e institucionales y con los integrantes de la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Educación Superior. (CONACES), y termina con una resolución ministerial que las autoriza para hacerlo. (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012).

Legalmente las instituciones de educación Superior privada deben estar paramétricas por personas jurídicas de utilidad común y sin ánimo de lucro, como

corporación, fundación o institución de economía solidaria, estas últimas no tienen reglamentación.

Las instituciones de Educación Superior Publicas:

Públicos: estos tienen control en su tutela general.

Autónomos: Gozan de prerrogativas y son instituciones que no pertenecen a ninguna rama del poder público. “Los entes universitarios autónomos tienen autonomía especial en materia de contratación, régimen especial salarial para sus docentes (Decreto 1279/02), tienen un manejo especial en materia presupuestal y tienen aportes especiales que deben mantenerse por parte del Gobierno Nacional (Art. 87 Ley 30 de 1992)”. (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012).

**1.1.1. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.** El sistema de calidad en la educación superior en Colombia busca ser un proceso articulado con todos los programas de la educación, desde la infancia hasta el proceso de la adultez y enfocada a todos los sectores socioeconómicos, donde el estudiante se permita desarrollar una competencias educativas, profesionales y sociales, para ello el ministerio de educación posee un sistema de aseguramiento basado en tres componentes:

*“Información, Evaluación y fomento”.* (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012).

La información es suministrada por el sistema nacional de información en la educación superior llamado SNIES, que ofrece datos de las instituciones de educación superior y los programas que ofrecen, el segundo es el observatorio laboral que ofrece una información clara del desarrollo profesional de los estudiantes en el mundo real y/o profesional, las necesidades del sector productivo de modo que los procesos de formación se enfoquen a esas necesidades y se mejore los procesos de la educación en las aulas.

El siguiente sistema de información es el SACES, cuyo fin es el seguimiento de registro calificado es decir se le da autorización a un establecimiento para ofrecer un programa universitario, él SPADIES, que refleja el seguimiento del grado de deserción del estudiante y como evitarlo, de igual forma se convierte en insumo para otorgar registros calificados y certificados de acreditación de la calidad.

Los registros calificados son otorgados a través de visitas de pares académicos (profesionales con nivel de maestría), con la experiencia e idoneidad pertinente al sector educativo evaluado, de igual forma los estudiantes son evaluados con una

prueba nacional elaborada por el Icfes, que busca identificar las fortalezas y debilidades de los estudiantes en los diferentes procesos de formación.

Dentro del sistema de evaluación de la calidad existe el SNEDES, sistema nacional de evaluación docente en la educación superior, este es un proyecto que busca indagar la situación real de la evaluación, pero en las instituciones que cuenten con la acreditación de máxima calidad. Se encuentra en la fase proyecto). (Educación, Portal Ministerio de Educación de Colombia, 2012) .El objetivo de la investigación es la revisión de sistemas de evaluación en instituciones de formación a nivel de pregrados, revisión de sus estados actuales de aplicación y proponer un sistema de evaluación de acuerdo al enfoque educativo del investigador. Pero el sistema es manejado por la Universidad Nacional y no ha manera para que docentes y profesionales de otras universidades, puedan informarse o acceder.

**1.1.2 Educación y Formación tecnológica ¿Qué diferencia existe entre una Carrera Universitaria y una Carrera Tecnológica?.** La carreras tecnológicas son la posibilidad más rápida y efectiva para adquirir conocimiento y habilidades en un oficio en un tiempo más corto que una carrera universitaria y el camino para involucrarse al mundo laboral, las carreras tecnológicas se desarrollan entre 6 semestres y 7, mientras que una carrera profesional se realiza entre 10 y 12 semestres, es decir mientras que la tecnología se finaliza en un periodo inferior a 3 años y medio, una carrera universitaria lo hace en 5 o 6 años. Frente a las necesidades económicas de la población las tecnologías han tenido un gran auge, pues existe la posibilidad de terminar la tecnología y continuar con una carrera profesional, estudiar y trabajar de manera simultánea, adquiriendo experiencia en los empleos y mejorando las habilidades profesionales.

La carrera de tipo tecnológico le permite al estudiante adquirir conocimientos teóricos generales, científicos, prácticos de los procesos de los diferentes sectores de la producción. Pero cuál es el perfil real de estudiante que estudia una carrera tecnológica?: el perfil del estudiante es un profesional que posee conocimientos técnicos y científicos de un oficio con capacidad de innovación, gestión y decisión. Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las distintas interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral. Las competencias son claves en la formación académica, pero ¿Cómo se está formando en las aulas hoy?

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010). Se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver

problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).

Con la globalización una cosa si es cierta, se ha tenido que unificar criterios de evaluación mundial a nivel de destrezas y habilidades en las personas, en el mercado laboral y empresarial, nos ha abocado a una unificación a un mismo lenguaje y el concepto de la competencia se ha convertido en universal no solo a nivel laboral, sino a nivel social y educativo. La necesidad, no de puestos de trabajo si no de ocupaciones, ha exigido a la sociedad una formación completa del individuo, resultado de sus experiencias, vivencias y formación educativa, que la misma universidad se encarga de fortalecer y potencializar.

La noción de competencia, referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un *saber hacer* en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible, responsable y autorreguladora.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias para vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; que cotidianamente se centra en el hacer, lo inmediato, y lo material, lo superficial que genera procesos de individualismo, y menoscaba la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para superar las limitaciones presentadas es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia que contribuya a la formación, que incluya: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento), el saber estar, el saber ser y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes). Por ahora es importante aclarar que las concepciones de competencia que se manejan en la actualidad, algunas están enfocadas para realizar un trabajo u oficio, otras están establecidas por el mercado laboral y otras enfocadas en la formación, pero ¿Cómo trabajar todas ellas de la mano? O ¿existe un divorcio entre ellas?

El mercado laboral impone condiciones desde sus necesidades, rige salarios, horarios, habilidades, virtudes y defectos de sus candidatos, la sobreoferta muchas veces hace que personas sobre calificadas ocupen vacantes laborales con salarios bajos; muchas empresas patrocinan escuelas de formación en pro de sus propias necesidades, de su propio beneficio, pero estaremos parcelando el conocimiento, a intereses propios o ajenos.

La educación tiene un reto que es establecer una relación entre lo que aprendemos en las aulas y lo que aplicamos en el trabajo, y también responder a las necesidades del mercado laboral. (Howard Gardner, 1987) quien establece

relaciones entre inteligencia, aprendizaje y creatividad en el desarrollo de una competencia, considera que el campo laboral es el que emite juicios de valor acerca de la calidad del desempeño ocupacional y en la medida en que un campo juzgue como competente a una persona, es probable que se tenga éxito en él, en la medida en que el campo acepte las innovaciones, una persona o su obra pueden ser consideradas creativas.

Es necesario contextualizarse, la demanda educativa a nivel mundial nos ha exigido unificar criterios de modo que los estudiantes cumplan los objetivos de una educación clara, significativa y aplicada a la vida. (Hirtt, 2003) hace referencia a dos tipos de formación en las competencias: una enfocada a líderes y otra enfocada a empleos de poco nivel. Él dice:

Para los años 80 se presentó un importante declive en los empleos que requerían una formación básica, mientras en los 90 se presenta un crecimiento en los empleos de alta instrucción o formación, un declive en los de formación intermedia y un leve aumento en los de formación de baja formación. Entonces podemos ver como las concepciones de la sociedad a nivel de competencias laborales están marcadas por los constantes cambios del mercado, presentando injerencia directa en las estructuras educativas y las competencias educativas de las instituciones universitarias. (Nico Hirtt, 2003)

Entonces, la formación en las instituciones educativas estará llamada no solo a dar conocimiento, sino un saber hacer, un saber decidir, un saber aplicar, un saber interpretar, de modo tal que no exista un divorcio entre lo que se aprende y lo que se hace. En Colombia el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano. Dadas las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que ofrecen a sus estudiantes.

Como resultado de lo anterior la educación se ha convertido en un mercado, la formación en una mercancía supeditada a la competencia laboral y la competencia del mercado. Será necesario e imperioso, ligar lo aprendido en la escuela con lo que se realice en la vida real, pues se puede desgastar al estudiante aprendiendo una cosa y aplicando otra, se debe educar y formar para el trabajo de modo tal que cuando se den cuenta estarán simultáneamente aprendiendo y trabajando.

Podemos decir que existe un divorcio entre las competencias educativas, laborales y de mercado, que estas últimas dominan a las otras, generando una acción proporcional en ellas, el mercado impone la necesidad, la empresa la sufre pero a la vez coacciona la entidad educativa; la autonomía de la universidad ya no existe y empieza esta misma a cuestionarse si responde a las necesidades culturales y sociales del mercado.

Difícilmente, o nunca, se encontrará el equilibrio entre competencia educativa, laboral y del mercado, lo que importa es que el esfuerzo desplegado por los actores vaya en dirección a ese propósito de encontrarse.

No se puede seguir en el mismo círculo vicioso, es importante e imperioso trabajar desde la profesión en la transformación de la sociedad, no convirtiéndonos en problema si no en solución. Pero hay una pregunta final ¿será que estaremos flexibilizando tanto la formación que la mano de obra será reciclable? ( Hirtt, 2003).

La propuesta desde el *que hacer*, es generar formación y propiciar espacios educativos que no solo enfoquen su dinámica en las teorías del conocimiento, si no que el estudiante tenga la posibilidad de practicar en situaciones académicas su realidad, esto sucede generalmente en las instituciones creadas para la formación en el trabajo, lo que hace que muchos jóvenes encuentren en la academia la respuesta a su quehacer laboral. (Prendes, 2000 (Maria Isabel Arbeso Garcia, 2006))

#### **1.1.2.1 Políticas en Relación a la Evaluación Realizada en Instituciones de Educación Superior a Nivel Tecnológico.**

Fue hasta el siglo XVI cuando, debido a la insuficiencia de los métodos tradicionales en el uso de los objetos y a la necesidad de crear nuevos instrumentos con propósitos bélicos, artísticos y comerciales, que se comienza a requerir del aporte científico; y fue Posteriormente, a raíz de la primera revolución industrial en siglo XVIII, cuando se torna inminente el aporte de las ciencias en las operaciones cotidianas de la producción industrial y en la resolución de los problemas de la producción de bienes y servicios, emergiendo así la Tecnología. La Tecnología, entonces, sucede lógicamente a la Técnica. Diferentes definiciones sobre Tecnología tenemos hoy día, por lo que valdría la pena intentar una definición comprensiva que relacione sus dimensiones esenciales: La Tecnología es considerada como un campo de saber que reflexiona las técnicas y sus aplicaciones (su objeto de estudio), a partir de los fundamentos que le proporciona la ciencia. (Evaluación Aciet, 2011)

La Tecnología como la búsqueda por la fundamentación del saber hacer y por el resultado que se logra; como el saber que reflexiona las relaciones entre causas y consecuencias, con el propósito de transformar, alterar, controlar u ordenar la realidad. “La Tecnología como la aplicación del conocimiento científico en la producción de bienes y servicios y en la solución de problemas sociales, precisa del diseño, creación e innovación de procedimientos, productos u objetos, a partir de procesos de investigación y de Experimentación. (Evaluación Aciet, 2011).

La tecnología transforma la realidad, los estudiantes que se desempeñan en las tecnologías aplican a la práctica de manera autónoma de competencias en labores, en ellas desarrollan competencias evaluativas, soluciones novedosas,

estudiantes que desarrollan capacidades investigativas, aportando al sistema productivo; las competencias tecnológicas desarrolladas en los estudiantes son:” Observación, experimentación y análisis. Gestión de proyectos. Modelamiento, representación y diseño. Innovación y adecuación.

Transferencia tecnológica. Administración, supervisión y auditoría. Investigación aplicada. Apropriación crítica de tecnología”. (Evaluación Aciety, 2011)

**1.1.2.2 Razones por las que los Estudiantes Realizan una Carrera Tecnológica.** Las razones por las que los estudiantes optan por una carrera tecnológica es que pueden organizar sus tiempos de estudios con el trabajo, es decir la educación puede ser progresiva, la demanda de tecnólogos en el sector productivo ha aumentado, nuevos puestos de trabajo, cambios y desarrollo en los procesos industriales, nuevas tecnologías y la globalización de la competitividad, la remuneración en empleos tecnológicos cada vez se acercan más a los empleos profesionales de acuerdo a estudios realizados en 2005 y 2006 más tecnólogos realizan aportes a prestaciones sociales, lo que indica que tienen más trabajos de calidad.

Lo anterior se ve también apoyado en las políticas educativas del país, desde el ministerio de educación muchas instituciones de educación superior ofrecen programas tecnológicos, no solo en sus ciudades de residencia, si no a diferentes departamentos del país a través del proyecto CERES, las carreras tecnológicas también permiten al estudiante ingresar más jóvenes al sistema laboral, permitiendo ascender en el sistema laboral en la medida que progresan en su nivel educativo.

**1.1.2.3 Fortalecimiento de la Educación Tecnológica.** En aras de erradicar la deserción de los estudiantes y la condición de pobreza de la población frente al acceso de la educación universitaria profesional, las carreras tecnológicas son una alternativa frente a esta problemática, la formación tecnológica se define como:

Las instituciones tecnológicas son instituciones de educación superior, que se caracterizan por su vocación e identidad manifiestas en los campos de los conocimientos y profesiones de carácter tecnológico, con fundamentación científica e investigativa. Estas instituciones podrán ofrecer y desarrollar programas de formación hasta el nivel profesional, solo por ciclos propedéuticos y en las áreas de las ingenierías, tecnología de la información y administración, siempre que se deriven de los programas de formación tecnológica que ofrezcan, y previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente ley. (Ley 749 de 2002, artículo 1 y 2).

#### **1.1.2.4 La Evaluación Docente en las Instituciones de Carreras Tecnológicas.**

La evaluación docente en las instituciones tecnológicas no difiere de las instituciones donde los programas de pregrado funcionan, la evaluación se elabora de forma autónoma y generalmente existe un profesional para esta área que se inclina frente alguna tendencia en particular y a partir de esta genera desde su propio saber los elementos a evaluar en los docentes.

La mayoría de las instituciones utilizan un instrumento de evaluación diligenciado por los estudiantes, una evaluación desde los mismos profesores y una evaluación desde los administrativos, al final se relaciona las tres evaluaciones y se retroalimenta al docente, pero muchas veces esta última parte no se realiza y el proceso queda incompleto.

En algunas instituciones la persona encargada del proceso, se convierte en único y absoluto rey, pues no permite observaciones y aportes de terceros, situación presentada en la institución donde se pretende realizar la investigación. Por otro lado la otra institución no socializa resultados aplica su instrumento y el proceso va hasta allí.

**1.1.3 Lineamientos de la Evaluación de Calidad a partir del CNA relacionados con la Evaluación de los Docentes.** El consejo nacional de acreditación, parámetro unos factores para evaluar la calidad de la educación superior basada en unos principios de idoneidad, coherencia y responsabilidad.

Dentro de estos factores de evaluación se encuentran unos directamente relacionados con los docentes:

Desde los parámetros del CNA uno de los factores para acreditar programas está como elemento fundamental los profesores:

“La institución ha definido criterios académicos claros para la selección y vinculación de profesores, que toman en cuenta la naturaleza académica del programa y los aplica de forma transparente.” (CNA lineamientos, p. 67)

Aspectos que se deben evaluar: Desde el CNA

- a. Políticas y normas para selección y vinculación del profesorado de planta y cátedra.
- b. Procesos de vinculación de profesores al programa en últimos 5 años.
- c. Profesores que ingresaron en últimos 5 años en desarrollo de los prescritos en las normas.

- Indicadores
  - a. Documentos que contenga políticas, normas y criterios académicos establecidos por la institución para vinculación de docentes de planta y cátedra.
  - b. Porcentaje de profesores, en últimos 5 años
  - c. Porcentaje de directivos, profesores y estudiantes que conocen políticas, establecidos por institución para la selección y vinculación de profesores.  
Estatuto profesoral, apreciación de los directivos, profesores y estudiantes de cómo se realiza la evaluación.  
Se evalúa desde esta norma el número de profesores, la dedicación a tareas de investigación, docencia y extensión.  
Estrategias para el desarrollo del profesorado, estímulos a la investigación, docencia, extensión y proyección, méritos”.

**1.1.4 Planta Profesoral y Carrera Docente.** Actualmente la contratación de los docentes depende de la necesidad en la universidad, la modalidad de hora cátedra se ha convertido en la alternativa más frecuente y económica en la mayoría de los establecimientos, pues este tipo de contratación no exige el pago de unas prestaciones sociales como son la salud y la pensión o este fenómeno genera un sentimiento de no pertinencia, y la búsqueda de oportunidades laborales que le ofrezcan de alguna manera una estabilidad, lo anterior nos lleva a una constante movilidad de los docentes, son pocos los docentes que tienen contrato de medio tiempo o tiempo completo, para la investigación se tendrá en cuenta esta población ;respecto a la carrera docente las instituciones tecnológicas no cuentan con procesos de categorización de docentes, la asignación salarial está dada por una tabla general y todos ganan lo mismo.

“Los grupos formados por profesores e investigadores que disponen de tiempo completo o que comparten una o varias líneas disciplinares, multidisciplinarios, metas y objetivos organizados que participen en congresos, seminarios y actividades académicas con sus pares, que garanticen un efecto desarrollo del docente” (Arbeso, 2006, p. 979).

“El contar con docentes de tiempo completo, la consolidación de cuerpos académicos y el desarrollo de estos, han permitido la evaluación de los docentes; las redes permiten una comunicación constante se convierten en el paso a desarrollar mejores cosas y competencias, con la capacidad de seguirse capacitando”. (Arbeso 2006, p. 980) El garantizar publicación, calidad y esfuerzo “son los motivos para permanecer juntos en grupos de trabajo” ”frutos logrados por

el esfuerzo compartido, experiencia compartida y participación en eventos de aprendizaje”. (Arbeso 2006, p. 983)

## **1.2 EVALUACIÓN COMO PROCESO DE FORMACIÓN Y COMO ELEMENTO DE PODER Y EXCLUSIÓN**

**1.2.1 Conceptos y Definición de la Evaluación.** El concepto de evaluación es el más difícil de definir, claro está que es necesario establecer una premisa de ello. Muchas veces la evaluación es la actividad más relegada de los procesos académicos y como no hay una reglamentación impuesta, muchos no la realizan con la importancia que ella tiene en los procesos de mejora y progreso de las instituciones educativas.

Una de las principales dificultades de la evaluación es el instrumentalismo al que ha sido reducida como tal, lo que interesa de la evaluación es hacerla más no reflexionarla (Torres, 2010). El instrumentalismo trae como consecuencia la ausencia de reflexión pedagógica (Torres, 2010), muchas veces la evaluación se hace como respuesta a una exigencia de tipo administrativo, siendo esto un proceso muchas veces de tipo procedimental pero muy poco analítico.

Los actores educativos ven en la “evaluación un accidente y no un elemento enriquecedor” (Torres, 2010). Otras de las dificultades de la evaluación “es la autoridad con que se realiza esta como medio de control y dominación por un grupo de individuos” (Torres, 2010).

### **1.2.2 Desarrollo Histórico de la Evaluación.**

Antecedentes históricos

Concepciones:

Stufflebeam 1987, habla de que en el año 2000 a.C., los oficiales chinos contaban con medios para la evaluación de programas e individuos de una manera sistemática. Madaus (1983) propone seis periodos para la expansión de lo evaluativo. (Torres, 2010).

En la edad de la eficiencia y los test (1900-1930). Recoge el desarrollo en campos de la administración, psicología, estadística para las primeras expresiones formales de la evaluación masiva y moderna, partir de la administración buscan la eficiencia en los procesos fundamentándose en esto, la estadística contribuyo a la medida de ello, la psicología apporto los test, durante la primera guerra mundial se

realizaron evaluaciones para seleccionar el personal que iría a combate, escogiendo a los mejores o más preparados. (Torres, 2010)

Ralph Tyler (1930-1945): Es considerado como padre de la evaluación, este autor planteo un pensamiento sistemático y formal de la evaluación, su obra de 1949, pero a finales de los años 30 definió la evaluación: “es esencialmente el proceso de determinar hasta qué punto los objetivos educativos realmente están siendo alcanzados por el programa de currículo e instrucción. La evaluación es el proceso de determinar el grado en el cual estos cambios en la conducta tienen lugar”. (Torres, 2010).

El autor propone la valoración por objetivos, posteriormente tomada por Bloom y persiste en la actualidad bajo los objetivos, las competencias o estándares.

El tercer principio de realizar evaluación continua para establecer cómo se está trabajando, pero la idea fue suplantada por comparar los objetivos planteados con los resultados obtenidos.

Edad de la Expansión (1958-1972): Estados Unidos se constituyó en el país que plantea los retos educativos los autores más importantes son:

Scriven (1968): Plantea conceptos de evaluación formativa y sumativa, evaluando proceso y producto.

Suchman (1967): Construye el concepto de Investigación Evaluativa.

Stufflebeam (1971): Plantea el concepto de Contexto, Insumo, Proceso, Producto. “afirma que el propósito de la evaluación no es probar, si no mejorar “en 1971 redefine la evaluación “como el proceso de delinear, obtener y suministrar información útil para juzgar alternativas de decisión”. (Torres, 2010).

Madaus (1983) la profesionalización (1983), la evaluación en el campo profesional. Robert Stake (1967) propone el desarrollo de una evaluación lógica interna a fin de comprender los parámetros sobre los cuales deben entenderse juicios que se evaluarán, plantea posteriormente la evaluación respondiente que se refiere a una mirada situacional, el autor contrapone la evaluación “preordenada”, en donde el autor trabaja con un plan determinado, la evaluación respondiente la podemos llamar por descubrimiento. (Torres, 2010).

Parlett y Hamilton (1977) propusieron la evaluación “iluminativa” basada en el paradigma socio- antropológico y visión holística que se contrapone al paradigma agrícola que se fundamenta en el método científico.

Guba y Lincoln (1989) plantearon una evaluación “Cuarta generación “, en esta evaluación los “*derechos, los intereses y los interrogantes de los interesados en*

*los procesos se utilizan con foco de información dentro de los conceptos de indagación constructivista. (Torres, 2010).*

**1.2.3 Paradigmas de la Evaluación.** El conflicto se inicia en Grecia con Platón y Aristóteles, perspectiva cualitativa y cuantitativa, para consolidar un paradigma es necesario el estudio de factores:

“La naturaleza del conocimiento y de la realidad .La naturaleza de las relaciones entre el investigador y el conocimiento que generen. El modo de construir el conocimiento”. (Arias, 1997). El enfoque cuantitativo es positivista, hipotético deductivo, El cualitativo es inductivo subjetivista, en la evaluación entonces emerge una posición cualitativa sin dejar de lado la cualitativa, buscamos entonces la complementariedad, de modo que análisis sea total (Arias, 1997).

La evaluación siempre ha planteado dos posiciones una cuantitativa y numérica y una cualitativa y subjetiva, el combinar estas dos tendencias se ha convertido en la manera de equilibrar la evaluación, pero la tendencia actual sigue siendo de alguna manera más cuantitativa que cualitativa, porque es muy fácil sumar y dar un producto, que diversificar la evaluación convirtiéndola en un proceso del analizar paso o paso, o evaluar un proceso.

La evaluación siempre tendrá un conflicto y este será para los docentes cuya formación es tradicional ceñida a lo cuantitativo y donde la asignación de una nota está dada por un número, las nuevas generaciones, llamadas a realizar una evaluación enfocada a la calidad o a lo cualitativo, podría existir la posibilidad de crear un híbrido en la actual situación hoy, con los cambios globales y las nuevas escuelas, pero esa será la tarea del día a día.

**1.2.4 La Evaluación Docente Propósitos y Relación a las Técnicas e Instrumentos Empleados Actualmente.** “Los propósitos de la evaluación o los objetivos fundamentales de la evaluación es que se haga un proceso de profesionalización del profesorado, que los puntajes deben tener una contribución a la meta” (Serrano, 2002, p. 12). La Evaluación debe permitir la mejora continua del docente haciendo que su trabajo se de mejor calidad y valorado como debe ser. La evaluación de la docencia nos permite señalar que existe “la necesidad de hacer esfuerzos para privilegiar la evaluación, lo pedagógico, sobre lo administrativo”. (Arbeso, p. 991).

“Muchas universidades utilizan el tradicional cuestionario, que intenta obtener datos, sobre dimensiones asociadas a la labor, la otra opción establece modelos de evaluación con autoevaluación, los individuos de estas instituciones buscan calidad”. (Muñoz, 2002, p. 3). “Actualmente hay una dicotomía”, se construyen instrumentos propios de la universidad y otros que responden a los procesos de

calidad, ambas con” un único fin tomar decisiones” (Muñoz, 2002, p. 3). Muchas Universidades utilizan los instrumentos como elemento de insumo para prescindir de un docente, pero no para que este realice de mejor manera su trabajo.

Con diferentes intenciones “todos los procedimientos y estrategias de recogida de información que ofrece la metodología evaluativa son aceptables”, “las evaluaciones por los alumnos son las más frecuentes y se siguen utilizando”, “desde la perspectiva del aprendizaje del alumno es como mejor se valora la docencia recibida”, “el alumno distingue con facilidad, la buena o mala actuación del profesor”. (Muñoz, 2002, p. 4). “La evaluación de la docencia con cuestionarios de opinión de los estudiantes, es la estrategia evaluativa más popular, tanto conceptual como empírico, el objetivo es un proceso de instrucción, diagnóstico y retroalimentación de la enseñanza” (Luna- Devia, p. 4). Pero la evaluación se ha reducido solo a la opinión del estudiante que no siempre es la más pertinente, a veces movida por el sentimiento y su parecer.

“La mayoría de los cuestionarios que se utilizan como instrumentos de evaluación, responden a la tradicionalidad, es necesario incorporar los planes de estudio por competencias, aprendizajes colaborativos y educación a distancia es decir un contexto” (Centra, 1993; Theall, Franklin, 2000), (Serrano, 2002, p. 5). Para poder realizar un instrumento adecuado al contexto universitario es importante involucrar los siguientes puntos y saber que se va a evaluar en los docentes:

1. Definir el propósito de la evaluación
2. Clarificar cual será el uso de los resultados
3. Incorporar significativamente a los participantes
4. Buscar la manera de considerar la historia
5. Contextos de procesamiento y analizar los resultados
6. Producir datos y técnicas aceptables
7. Confidencialidad
8. Diferenciar evaluación de la enseñanza y evaluación del trabajo académico
9. Retroalimentación y acción de mejoramiento
10. Múltiples fuentes de información
11. Combinar el desarrollo profesional con la evaluación
12. Revisar el sistema de manera periódica.

Lo anterior afirmado por Serrano, 2008 (p. 9)

“Los cuestionarios son únicamente una medida que muestra la opinión de los estudiantes acerca de la calidad de la institución, por tal motivo, de ninguna forma se justifica su uso como instrumento que cubra todas las manifestaciones de una actividad tan compleja como la docencia” (Serrano, 2008, p. 11). “En la actualidad, el diseño de los cuestionarios debe responder el reto de incorporar cambios contextuales para ser congruentes con la filosofía y misión institucional” (Serrano,

2008, p. 11) Se debe entonces incorporar en la evaluación, la evaluación realizada por el mismo docente, sus compañeros y aquellos quienes dirigen su trabajo.

### **1.2.5 Evaluar a los Docentes y que Evaluar en Ellos.**

Para evaluar es necesario responderse estas preguntas:

¿Que se evalúa?, Cuales son las partes legítimamente implicadas en la ¿evaluación?, ¿quién evalúa?, como se evalúa?, Planes de mejora generadas por la evaluación, opinión de las partes implicadas sobre la evaluación? Fonseca p. 15. "Filmand 1997" con base en 32 estudios producidos entre 1949 y 1989 los elementos a evaluar en los docentes están asociados en los siguientes ítems:

1. Preparación y organización del curso
2. Claridad de la instrucción
3. Logro de objetivos planteados
4. Percepción de los resultados de la instrucción por parte del alumno.
5. Estimulación del interés por la materia
6. Motivación a los estudiantes para tener un alto rendimiento.

"Aunque el presente no existe consenso acerca de la definición de sesgo en los puntajes, Feldman (1997), los define como uno o más factores que directamente e inapropiadamente influyen en el juicio de los estudiantes sobre la evaluación del curso". (Serrano, 2008, p. 8)

Pero cuál es la idea general de los elementos a evaluar en un docente, es importante tener claridad que el docente hoy en día debe tener claridad de lo que es lo que va a enseñar y de qué manera lo va a comunicar, no necesariamente el docente es profesor por formación, muchas llega por accidente o porque laboralmente no tiene una opción. La elaboración de sistemas de evaluación sigue basándose en los mismos principios cuantitativos con el temor de trabajar más si se evalúa cualitativamente.

## **1.3 LA PROFESIÓN Y LA EVALUACIÓN DOCENTE**

**1.3.1 Realidad de la Formación Profesional Docente.** "En la vida cotidiana, las personas adquieren el dominio de un saber, conocimiento procedimental o saber hacer". (Shon, 1998, p. 55). Dentro de la práctica docente es importante realizar un alto en el camino y analizar si dicha práctica es reflexiva o no, para esto Schon plantea 5 momentos importantes ellos son:

La academia: "preparar profesores que reflexionen sobre sus materias, de modo que transformen estructuras". Eficiencia social: "técnicas disponibles". Desarrollo:

“La enseñanza se basa en el interés y desarrollo de los estudiantes, y del profesor como persona”. Reconstrucción social: “contexto social, económico y político”. Genéricos: “Contenidos de los programas”. (Schon, 1998, p. 55). De acuerdo a lo enunciado por Schon el profesional es competente cuando sabe aplicar las teorías y las técnicas para solucionar problemas instrumentales en la práctica. Pero se observa con preocupación que en la práctica no toda se repite y existen problemas que no se solucionan con la sola teoría y aplicación de una técnica aprendida. (Schon, 1998).

Resolver problemas es una de las principales preocupaciones del profesorado actual, frente a las necesidades y los cambios del mundo de hoy, la dificultad es que no existen docentes preparados para esta realidad y como resolver estos conflictos. Schon habla también de la dificultad que existe con los docentes que son muy rutinarios en sus repertorios porque generalmente se casan con ellos y no existe la posibilidad de desaprender para aprender nuevas y variadas posibilidades. “*En el momento que el docente comente su práctica se hará más competente*” (Schon, 1998, p. 58).

La importancia que tiene la labor del docente en la mejora de los sistemas educativos, es reconocida por todos los sectores involucrados en la educación, pero esto igual no se traduce en la conexión de teoría y práctica al definir el conocimiento profesional deseable (modelo profesional), las características de la labor y los procesos de formación que debe tener el docente en ejercicio. (Porlan, Rivero, 1998).

Propuestas de modelización de la formación del profesorado “Dentro de la tradición francesa, encontramos una propuesta de modelos formativos generales (Demailly, 1991). Esta autora toma como criterio de clasificación los contextos de transmisión y producción de saber-hacer y distingue los siguientes enfoques” (Porlan, Rivero, 1998).

- a) Formales: “donde los saberes se llevan a cabo por especialistas”.
- b) Informales: la formación se realiza en la práctica, a través de la imitación de un colega, interiorizando el saber, del saber hacer y comporta mental.
- c) Los interactivos-reflexivos: la formación se vincula por la resolución de problemas reales, momentos de acción y competencia, actividad reflexiva sostenida con ayuda externa, mezclando saber epistemológico. (Porlan, Rivero, 1998).

Para Ferry (1983) distingue los siguientes modelos:

- a) modelos de adquisición: al mismo tiempo que se adquiere conocimiento es necesario conocimientos pedagógicos y didácticos.

b) Modelos centrados en los procesos: “todos los recursos para resolver el problema, poner en marcha un proyecto, abordar situaciones imprevistas “para Develay la práctica se mueve sin teoría y se aprende por tanteo: “*procesos sucesivos se corrigen unos a otros*” (Porlan, Rivera, 1998).

c) Modelos Centrados en el análisis: no niegan la importancia de contar con conocimientos previos, técnicas y metodologías, pero tienen importancia cuando desarrollan capacidad de observar, analizar situaciones, simulaciones. Pérez Gómez (1992) realiza otra propuesta válida para la formación

Profesional de docentes:

a) la perspectiva académica: este tipo de perspectiva es tradicional: “proceso de transmisión de conocimiento y de adquisición de la cultura pública que ha acumulado a la humanidad”, el docente es especialista en contenido disciplinar que transmite en clase, Porlan distingue dos corrientes dentro de esta perspectiva: Enciclopédico y Comprensivo. Como lo indican sus nombres el primero es de transmisión de conocimiento, el segundo cuenta con un apoyo más investigativo. (Porlan, Rivera, 1998).

b) Perspectiva técnica: los docentes en esta perspectiva “dominan las aplicaciones del conocimiento científico producido por otros y convertido en reglas de actuación” (Schon, 1983) (Porlan, Rivera, 1998).

c) Práctica: Se basa en la práctica.

Pero desde la perspectiva del autor de este documento como enuncia Porlan, es grave realmente si el profesor solo sabe sobre su disciplina, es decir solo sea un enciclopedista o académico, ósea la formación del docente solo limitada a la técnica o se necesitara un docente formado en procesos analíticos y críticos, de forma tal que sus conocimientos sean fácilmente reflexivos.

Pérez Gómez (1992) establece argumentos para demostrar que no es adecuado para resolver problemas de la profesión docente el solo saber tecnológico. Pues no existe una sola teoría científica que pueda resolver problemas específicos, la mayoría son problemas de tipo interdisciplinar, sino que también trascienden lo científico. (Porlan, Rivera, 1998).

Martin del Pozo critica en la profesión docente la desconexión, que existe entre la enseñanza de la disciplina y su didáctica, ya que produce la sensación que esto, ya está dado y no hay problemas, que no se requiere de un análisis didáctico y mucho menos profesional (Porlan, Rivera, 1998).

Pero la realidad de la formación profesional del docente hoy por hoy es otra, los docentes en la actualidad se basan en la idea que se aprende a enseñar, enseñando sin necesidad de un diseño específico, ayuda externa, de forma informal como muchos autores lo catalogan, ya que adolecen de un programa más

o menos formalizado o institucionalizado o si lo tienen, no funciona. Por último se les considera procesuales por que lo hacen más procedimental que conceptual. (Porlan, Rivera, 1998).

La actividad docente implica un dominio en un conjunto de pautas y guiones de actuación, mantener la atención en clase, controlar estudiantes, elegir un buen libro, establecer previsiones realistas en relación con los contenidos, que los jóvenes hagan la tarea, no se responde a ninguna teoría disciplinar, porque ellas no responden a las anteriores necesidades, si no que estas son adquiridas en la práctica docente. (Porlan, Rivera, 1998).

Harnett y Naish plantean que las disciplinas académicas no aportan conocimiento para los problemas docentes, por lo que no son útiles para el conocimiento profesional, por lo que la formación de los docentes debe analizar, comprender y evaluar la práctica a través de la conversación, la charla y la discusión. (Porlan, Rivera, 1998).

**1.3.2 Cambiar la Forma de Enseñar o la Docencia como Profesión.** La enseñanza es una actividad que se desarrolla en un contexto: aula, el centro y el conjunto del sistema educativo. Dentro de estos espacios se deben tener en cuenta los valores, creencias, las actuaciones del sistema social, las no reflexiones de algunas conductas profesionales que se ven en el aula como: mantener un orden, explicar verbalmente contenidos, calificar a los alumnos y utilizar el libro texto como recurso fundamental. (Porlan, Martín, 1996).

Porlan afirma varias modalidades de enseñanza en el aula la forma tradicional que posee tres momentos claros: el relato de contenidos con el apoyo de un libro o texto, un segundo momento actividades previstas para fijar los contenidos, la tercera etapa se realizan actividades que controlan lo aprendido.

La segunda alternativa según Porlan es la tecnológica:

Programación de objetivos con una secuencia cerrada de actividades, un segundo momento aplicación fiel de las actividades programadas, y finalmente la evaluación de los alumnos en relación a los objetivos planteados.

La tercera opción de Porlan es la Espontaneísta al modelo tradicional:

Para este autor existen todavía un grupo de docentes basan su principios de enseñanza en el principio de respetar la autonomía y libertad del alumno, esto desarrolla en ellos las habilidades de adquirir hábitos, destrezas, procedimientos y valores alternativos. Dentro de los ejes que direccionan este planteamiento Porlan habla de varios puntos o conceptos:

- a) el conocimiento se encuentra en la realidad y el alumno está en relación con ello directamente.
- b) lo más representativo es aprendizaje de procedimientos y destrezas que conceptos.
- c) si se quieren atender los intereses de los alumnos, no es posible planificar o dirigir el conocimiento.
- d) La experiencia tiene una caracterización genuina por lo que no es convenientes proponer estrategias o enfoques.

Según Porlan los anteriores enfoques adolecen y tiene ciertas limitaciones.

El Tecnológico reduce el papel del docente a un ejecutor, el espontaneísta, anti dogmático y a veces olvidando aspectos conceptuales.

Para Porlan el profesor debe ser un investigador en el aula:” mediador fundamental entre la teoría y la práctica”, su papel es “regulador y transformador” que modifique el trabajo en el aula.

Como afirma Gimeno Sacristán” *el profesor es un agente activo en el desarrollo curricular, un modelador de los contenidos que se imparten y los códigos que estructuran esos contenidos, condicionando con ello toda gama de aprendizajes de los alumnos*”.

Según Porlan el profesor hace diagnóstico, fórmula hipótesis, experimenta, evalúa, relaciona conocimiento, es Investigador

**1.3.3 La Evaluación Docente y el Desarrollo Profesional como Personal de los Docentes.** El contexto de la evaluación en las universidades es grande, pero se puede definir en tres grandes bloques:

- d. Individuos.
- e. Productos
- f. Sistemas

“Los individuos son los actores que son los estudiantes, los profesores, el personal administrativo, servicios o gestores, rectores, decanos, directores de departamento” (Fonseca, p. 15). “La calidad de la universidad está dada por la calidad de sus estudiantes y la calidad de sus docentes” (Fonseca, p. 15) y los productos de estos en la evaluación son muy importantes como actores.

“La evaluación docente se convierte en instrumento de aprendizaje, pero no es suficiente si no se plantea elementos de mejora, si no queremos utilizar la evaluación como elemento de poder, desde los estudiantes, debe ser resultado de una actividad colectiva”. (Sánchez, 1996, p. 18) La evaluación docente se

convertirá en el elemento para mejorar, de tal modo que el docente pueda mejorar su quehacer docente en el aula y fortalecer sus calidades personales. “La evaluación ha de permitir, pues incidir en los comportamientos y actitudes del profesorado, ello supone que los estudiantes tengan ocasión de discutir aspectos como, profesor imprime al trabajo o como se dirige a ellos”. (Sánchez, 1996, p.18). Pero muchas veces la evaluación, no es un elemento de mejora, si no el elemento administrativo para ejercer poder en el ejercicio docente.

**1.3.4 Finalidades y Consecuencias de la Evaluación Docente.** La actual evaluación docente no está paramétrica, por ninguna ley, la evaluación docente es elaborada a partir de las políticas de la institución y por eso tiene un rol independiente frente a la normatividad de las instituciones universitarias.

Mejorar la carrera profesional de los docentes “con los resultados de la evaluación se busca poner en funcionamiento programas de formación de acuerdo a lo planteado por la institución educativa y sus objetivos, asesorías con expertos que potencien los talentos de los docentes. (Universitat Abat Oliba CEU, 2011, p. 4. Disponible en Internet: <<http://www.uaoceu.es/>>).

Una de las buenas consecuencias de la evaluación puede ser la generación de compensaciones económicas a quienes evidencien buenos resultados y la progresión de mejores “*categorías académicas*”. (Universitat Abat Oliba CEU, 2011, p. 4. Disponible en Internet: <<http://www.uaoceu.es/>>).

“De acuerdo con Centra (1993), los proceso de evaluación de la docencia logran apoyar el mejoramiento de la enseñanza a cumplir cuatro criterios”:

“Proporcionar al profesor información nueva, Información valorada por el docente, Estrategias al profesor para mejorar el desempeño, Docente motivado”. (Serrano, 2002, p. 10).

**1.3.5 Factores Extra Clase o Sesgos Afectan la Evaluación Docente.** “Las dificultades y sesgos de la evaluación docente son importantes tenerlos en cuenta, los cuestionarios son instrumentos válidos y confiables para medir la efectividad, sin embargo se sugiere cautela con su uso para fines sumativos” (García, 2000, p. 303). Algunos no son claros para los estudiantes, y otros no los conocen.

“Entre los profesores y funcionarios universitarios existe resistencia y un conocimiento intuitivo que los lleve a descalificar la utilidad y validez de la evaluación de la docencia por medio de los alumnos” (García, 2000, p. 304). Porque muchas veces las relaciones con ellos no son las más cordiales.

“Se ha dicho que los estudiantes no son capaces de calificar la complejidad de la tarea de los docentes que las evaluaciones son menos concursos de popularidad y con buenos resultados están ligados a las notas que el profesor otorga a sus alumnos” (García, 2000, p. 310). Suele suceder, pues los estudiantes no conocen con claridad los elementos a evaluar en sus docentes si no muchas veces los infieren.

“No obstante la extensa investigación sobre el tema indica que existen variables que influyen en los resultados de la evaluación de los profesores por los alumnos” (García, 2000, p. 305) Suele pesar la simpatía y empatía a la hora de evaluar un docente por el estudiante.

“Se ha reconocido que los alumnos no evalúan con total independencia, su idiosincrasia y antecedentes, así como las características del maestro y del curso juegan entre otros factores, se constituyen en elementos fundamentales en los resultados de la evaluación” (García, 2000, p. 305).

**1.3.6 Pedagogía y Evaluación, relación Necesaria para la Evaluación de la Docencia.** ¿Todas las personas que se forman en educación quieren ser maestros? ¿Cuál es el tipo de enfoque, corriente, modelo que optarían seguir las futuras generaciones de maestros? Para reflexionar estas preguntas debemos saber que el principal problema de hoy es la incoherencia de la enseñanza en las aulas y la vida real, el profesional que sale a laborar, debe seguir pautas o instrucciones (conductismo) (Mayo, 2007) pero se permite el aprendizaje para la comprensión (basado en el cuestionamiento), el aprendizaje para la elección (la libertad de tomar decisiones propias y consecuentes con lo que quiere), el análisis reflexivo que le permite evaluar y evaluarse; existe pues un divorcio entre el trabajo y la educación (Freinet, 1971). Desde el punto de vista del autor todos serian llamados a ser maestros.

La educación es entonces la oportunidad de entender las múltiples inteligencias, que no son rígidas si no libres, en donde los jóvenes puedan explorar nuevos desafíos educativos “los jóvenes saben más que sus maestros” (Burbules, N., 2009), el reto entonces será para los maestros entender el camino hacia el cual conducen los jóvenes, ¿será entonces correcto dictar clase por el celular, PC o twitter?

El objetivo de la pedagogía más que el sinónimo básico de enseñar, apoyado en el aprendizaje es un proceso dinámico con sentido que permite al educador y al educando, interpretar el mundo con retrospectiva presente y futuro, la pedagogía se apoya en el concepto de la formación este último como el escenario que permite la posibilidad de desarrollar competencias, proceso de dar forma, que va más allá del cultivo de capacidades previas (Campo, R.; Restrepo, M., 1999) Que le faciliten al educando construir una sociedad, la formación apoya a la

pedagogía está considerada como ciencia desde el punto de vista del autor, ha generado una alta exigencia en el concepto de pedagogía siendo necesario fortalecer la didáctica, el currículo y sobre todo la construcción conjunta de los actores.

La inquietud es grande entre los estudiantes, los educandos tienen las posibilidades en sus manos, son responsables de sus aprendizajes utilizando casos, problemas reales para su solución y con los maestros como facilitadores, entendiendo que los maestros son apoyos y no poseedores de la verdad absoluta. La función del maestro, no como autoridad, sino como facilitador del aprendizaje, permite crear un clima de aceptación en el grupo. Este es un complemento; comprensivo y respetando la individualidad. El profesor debe aceptar al grupo y a cada uno de sus miembros como es.

Las ideas de Rogers Carl Rogers (1981) en educación son realmente revolucionarias, él habla de "*Aprendizaje significativo*". Por aprendizaje significativo se entiende el hábito de relacionar nuevo material con aprendizaje pasado de un modo útil y que tenga significado. A los estudiantes se les enseña a comparar, contrastar y asociar los nuevos contenidos con aquellos que han sido adquiridos, organizados y guardados en la memoria previamente. Dicho de otra forma, uno "archiva" en su cerebro de acuerdo a temas e incorpora el nuevo material en el compartimiento necesario. Quien no tiene la capacidad para así ordenar el nuevo material está haciendo uso de un tipo de aprendizaje mecánico, no asociativo Ausubel (1963) apoyado en un aprendizaje conceptual.

Rogers parte de la incomunicabilidad o intrasferibilidad de los saberes. Avanzando un poco más en esta idea, el profesor no podrá determinar con precisión cuáles son los contenidos significativos de cada alumno. Sólo el propio alumno los conocerá. Pero ni siquiera podrán ser planeados por el propio aprendiz, sino que irán surgiendo poco a poco. Lo anterior le permitirá tomar decisiones, posturas y aplicar su conocimiento de manera pertinente en situaciones reales.

En otra dirección tenemos el "*Enfoque no directivo*": No podemos enseñar directamente a otra persona, sólo podemos facilitar su aprendizaje, de este enfoque se deriva el concepto de aprendizaje significativo o vivencias. El estudiante será libre, autónomo, y partir de sus conocimientos previos y experiencia tendrá la capacidad de empalmar su cotidianidad para seguir adelante, no habría entonces dificultades en articular lo que aprende en las aulas y lo que aplica en su vida real o laboral. Tendríamos un aprendizaje relevante con teorías personales que no se saturan con verdades universales y absolutas, que le permitirán la reflexión y aplicación de su verdad, tendrá validez su realidad que le dará la oportunidad de construir una red de asociaciones, que a su vez diseñará estados de confianza y por ende ser capaz de desenvolverse en situaciones de frustración o dificultad.

¿Cuál será la función entonces del maestro? ¿Conectarse con esta nueva era de información y formación, con una metodología flexible, sensible, transformada? En donde la comprensión y la tolerancia sean las premisas, en donde la elección, le permita al educando enfocar el conocimiento a su gustos fortalezas, alegrías y tristezas, donde tenga la posibilidad de crecer, vivir, sentirse amado, querido, disfrutando de su vida, teniendo una calidad de vida. Atrás deben quedar los castigos, las humillaciones, los reclamos, las imposiciones y si bien es cierto que se debe tener guías y parámetros, estas no deben ser impuestas de manera arbitraria. Todo debe ser un conjunto de herramientas para poder ser manejadas en línea. La función del maestro podría estar irradiada por la incertidumbre, pues podría estar dando tanto de sí, que ni siquiera su educando se esforzarse por hacer o estaría el maestro dando tan poco que ni siquiera el educando, tuviera las herramientas para construir su mundo.

La educación como fenómeno que aflora en el estudiante, sería un proceso dinámico si cuenta con espacios apropiados de confianza para actuar, pero entonces ¿La solución estaría solamente en los estudiantes o estaría en los maestros?, éstos últimos podrían funcionar como facilitadores, orientadores del mundo en donde la posibilidad de dialogo esté abierta, donde la pasividad física y mental no nos invada, donde el hacer de todos los días no se convierta en monotonía.

El modelo a través de enfoque pedagógico podría ser la estrategia: plantear problemas a los estudiantes de modo que se estén estimulando, se tenga autonomía, se resuelve el problema principal parcial o totalmente enunciando nuevos problemas o necesidades de aprendizaje, se socializa con grupos tutoriales y aquí va la mejor parte el maestro se involucra con el educando no únicamente a su conocimiento si no a ese ser como persona, como estudiante

El objetivo como maestros será entonces desarrollar en los estudiantes pensamiento crítico, pensamiento libre de preconceptos y prejuicios, libre de temer pensar, pensamiento de reflexión y aplicación. Es importante que la educación hoy se dirija hacia la participación activa de los estudiantes. Las metodologías tradicionales donde el docente era el centro del saber pueden ser reevaluadas, se necesita un maestro dinámico que a través de la pedagogía como ciencia interdisciplinaria, globalice los conceptos, no se deje llevar por cansadas y agotadas corrientes y por el contrario proyecte al futuro estudiantes capaces de responder a las exigencias del mundo globalizado.

El objetivo de los nuevos docentes como maestros será proponer a los estudiantes problemas que ellos mismos puedan solucionar, generar análisis e interpretaciones a través experiencias vividas, cuestionarse si sus decisiones son coherentes y reales con su pensamiento, aprender a pensar, aprender a decidir, pero sobre todo aprender a ser. O por el contrario estarán los maestros llamados al reproducionismo, la repetición, la *transmisión* de información, el clasismo social

y cultural, muchas veces: racista y parcelado, o de otro lado en una posición participativa, activo humanista.

Los maestros buscar fundamentarse en formular sobre bases nuevas una propuesta pedagógicas paralelas o lejanas de la escuela tradicional y antigua Dewey (1897), en donde la educación reevalúe la pertinencia de lo tradicional no sólo en los fundamentos del discurso, sino también en la propia práctica. Sin embargo, no existe un método Dewey para ser aplicado. Cuando él habla del método, lo hace a nivel abstracto, él piensa que no existen métodos "cerrados y envasados", estima que la praxis educativa implica un manejo inteligente de los asuntos y supone una apertura a la deliberación del educador en relación con su concreta situación educativa, y con las consecuencias que se pueden derivar de los diferentes cursos de acción.

Dewey distingue entre un método general y otro individual. El primero supone una acción inteligente dirigida por fines, es decir en cambio, el método individual se refiere a la actuación singular de educador y educando. El maestro no deberá limitarse netamente a transmitir conocimiento, fomentará el potencial educativo del educando generando inquietudes e ilusiones. Pero no todos estaremos llamados a ser maestros algunos determinaran ser capacitadores, otros tutores, profesores, instructores, pero sea cual sea el rol escogido la premisa será siempre dar lo mejor de sí, pero finalmente reflexionamos por aquellos que llegaron docentes por: accidente, por necesidad, porque no había nada más que hacer y los que llegaron por vocación esta ultima la más importante y valiosa.

Los maestros se propondrán entonces: Convertir a los estudiantes en esponjas Montessori (1936) del saber, inculcar en los jóvenes de hoy las habilidades y destrezas necesarias para vivir en sociedad a través de un enfoque comunicativo en donde el aprendizaje significativo sea una premisa un principio y un objetivo. La educación será entonces un proceso de participación activa, libre de estructuras en donde no encontraremos defectos en los educandos, si no oportunidades de fortalecer habilidades y destrezas. En conclusión el enfoque, modelo o corriente que impactaría la realidad es el comunicativo desde el punto de vista del autor pues este permite el intercambio activo de saberes y la construcción de conocimiento entre educandos y maestros.

## **1.4 ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN DE SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES CON PROGRAMAS TECNOLÓGICOS- UNIVERSITARIOS**

**1.4.1 Escuela Superior de Ciencias Empresariales (ECIEM).** La evaluación se define como “un proceso sistemático de recogida de datos, incorporando al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación” (Carlino, 1999).

Pero es necesario establecer la importancia y aplicación de la evaluación en los contextos reales de las instituciones universitarias; por eso para establecer qué tipo de evaluación debe aplicarse en ellas es importante revisar el plan educativo institucional de la misma (PEI). Pero el problema se complica cuando dentro del PEI, se establece un determinado camino de evaluación y en la institución se realiza otro, es decir para poder planear el desarrollo de la evaluación es importante revisar el contexto donde se realiza la evaluación misma. En la Escuela Superior, se realiza una evaluación docente a partir de un instrumento de 29 enunciados que evalúan los procesos desarrollados por los docentes: (cumplimiento de objetivos: 5 enunciados, Metodología: 15 enunciados, investigación: 2 enunciados, evaluación: 4 enunciados, relaciones interpersonales: 8 enunciados). Este instrumento en físico es diligenciado por los estudiantes cada 5 semanas, tiempo en el que se desarrolla un ciclo de materias programadas, la evaluación se realiza antes de los exámenes finales, con el ánimo de que dicha evaluación no sea sesgada por los resultados o las notas.

Pero existen claras respuestas, donde quien tiene el poder de decidir no quiere escuchar, ni cambiar las cosas; No por lo anterior, la evaluación no puede desaparecer, es la oportunidad de mejorar nuestras debilidades y fortalecer nuestras cualidades, lo que debe desaparecer es la forma de cuantificar el resultado y valorar el proceso y la construcción de aquello que evaluamos.

El liderazgo transformacional se convertirá entonces en la herramienta para cambiar el camino o el destino de la evaluación docente en la escuela superior de ciencias empresariales involucrando todos los actores los estudiantes, los docentes, los administrativos, los directivos y sobre todo el rector.

#### **1.4.2 Fundación del Área Andina (FAA).**

“La Fundación Universitaria del Área Andina es una Institución de Educación Superior autorizada por el Gobierno Nacional, con personería jurídica 22215 del 9 de diciembre de 1983, expedida por el Ministerio de Educación Nacional. En la actualidad desarrolla, en el ámbito nacional, 68 programas académicos, 18 pregrados, 19 especializaciones (unas en modalidad presencial y otras a distancia), así como tres programas técnicos laborales y tres técnicos profesionales en modalidad presencial y uno a distancia. La sede principal está ubicada en Bogotá y cuenta con una Seccional en Pereira y sedes en: Valledupar, Ibagué, Arauca y Pasto”.

“La institución nace el 9 de diciembre de 1983, con programas tecnológicos, inicia labores en 1984, en la Carrera 6 No. 54-06 de Bogotá, con los programas de Tecnología en Minería, Tecnología en Administración de Obras Civiles y Tecnología en Alimentos, con 78 matriculados, 28 docentes y 14 personas de

apoyo administrativo, bajo la rectoría de Luís Ernesto Ospina Camargo”. (Disponible en Internet: <<http://www.areandina.edu.co>>)

“Actualmente Cuenta con una trayectoria de 25 años de excelencia académica. Tiene domicilio principal en Bogotá, una seccional en Pereira, sedes en Valledupar, Ibagué, Pasto, Arauca y presencia en más de 130 ciudades y municipios de Colombia”.

“30.000 miembros conforman la familia Areandina en el ámbito nacional: 16.000 egresados, 12.000 estudiantes (6.500 corresponden a programas presénciales, 4.500 a programas de modalidad a distancia, 1.000 en programas de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano), 1.000 docentes y 500 funcionarios de apoyo administrativo”. (Disponible en Internet: <<http://www.areandina.edu.co>>)

### MISIÓN INSTITUCIONAL

“Contribuir al desarrollo sostenible económico, social y ambiental con calidad, pertinencia e innovación, mediante la generación, transferencia y aplicación de conocimiento y la formación integral de personas, desde un enfoque humanista, emprendedor, responsable y de pensamiento crítico”. (Disponible en Internet: <<http://www.areandina.edu.co>>)

### VISIÓN INSTITUCIONAL

“Universidad de clase mundial, alegre y humanista, con impacto en todas las regiones de Colombia, reconocida nacional e internacionalmente como gestora de transformación social”. (Disponible en Internet: <<http://www.areandina.edu.co>>)

El PEI no plantea una clara idea de cómo se hace la evaluación institucional, la misión y visión hablan de una formación integral, desde el enfoque humanista pero la evaluación es cuantitativa.

El sistema de evaluación docente se basa en un instrumento de 100 preguntas donde no hay establecidas unas categorías de estudio, sino que son secuenciadas de manera arbitraria, los resultados no son socializados con los docentes y tampoco los resultados de evaluación por parte de los administrativos.

La evaluación en esta institución es elaborada con 100 preguntas donde no están discriminadas las categorías de evaluación, la evaluación se hace antes de los exámenes finales y es de carácter obligatoria, no se retroalimenta.

### **1.4.3 Fundación Universitaria INPAHU.**

#### **MISIÓN**

“La fundación Universitaria INPAHU, es una institución de educación superior, de derecho privado y sin ánimo de lucro que señala su razón de ser y sentido en la formación integral de personas autónomas con espíritu emprendedor, con actitud investigativa, capaces de adoptar, aplicar y transferir los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos a sus áreas de competencia, a las nuevas condiciones empresariales y a la realidad del país para contribuir al desarrollo”. (Disponible en Internet: <<http://www.inpahu.edu.co>>)

Para ello ofrece programas de pregrado, postgrado, educación continuada y desarrolla proyectos de investigación y proyección social, así como servicios especializados asociados al quehacer universitario, con alta calidad, pertinencia y efectividad.

En esta institución nuevamente se habla de formación integral, con espíritu emprendedor pero nuevamente se tiene un sistema de evaluación cuantitativo.

La evaluación docente aplicada tiene 25 preguntas y no establece la evaluación de los diferentes grupos o asignaturas a evaluar, se utiliza un escala cuantitativa y no se retroalimenta de forma adecuada a los docentes.

## 2. DISEÑO METODOLÓGICO

El tipo de investigación seleccionada para abordar el problema planteado es *Documental Argumentativa* ya que permite describir y analizar desde una posición crítica y propositiva la evaluación docente en instituciones de educación superior tecnológica, que es el objeto de estudio de la presente investigación.

Desde este enfoque metodológico, el tratamiento de los datos en algunos momentos, tendrá un manejo cuantitativo y en otro cualitativo buscando siempre, alcanzar una visión más compleja e integral del fenómeno estudiado. De manera particular, durante este proceso, “los datos se registrarán, observarán, analizarán, serán objetos de triangulaciones” (La Francesco, 2003, p. 35) y en su debido momento, y teniendo de presente, el planteamiento del problema y los objetivos propuestos, la fuente de la elaboración de las conclusiones de la investigación.

En concordancia con el planteamiento anterior, hoy en día los investigadores cuantitativos en su afán de actualizar su forma de investigar en educación utilizan estrategias de análisis investigativos, interpretando de manera cualitativa, “por lo que no es raro encontrar enfoques integrales a través de matrices explicativas dinámicas”. En investigación del tipo educativo (La Francesco, 2003, p. 36).

En el desarrollo de la investigación se realiza una recolección de información sobre el tema a tratar y las experiencias reales de otras instituciones que han desarrollado temas similares, permitiendo la realización de una crítica en favor o en contra, de tal modo que él tome una posición argumentada frente a las situaciones indagadas y se proponga nuevos instrumentos de evaluación, correlacionado la opinión de los estudiantes y los docentes involucrados en el proceso. “Los métodos son elegidos de acuerdo con los objetivos de la investigación desde una postura filosófica” (Tena, Rivas, 1995, p. 26).

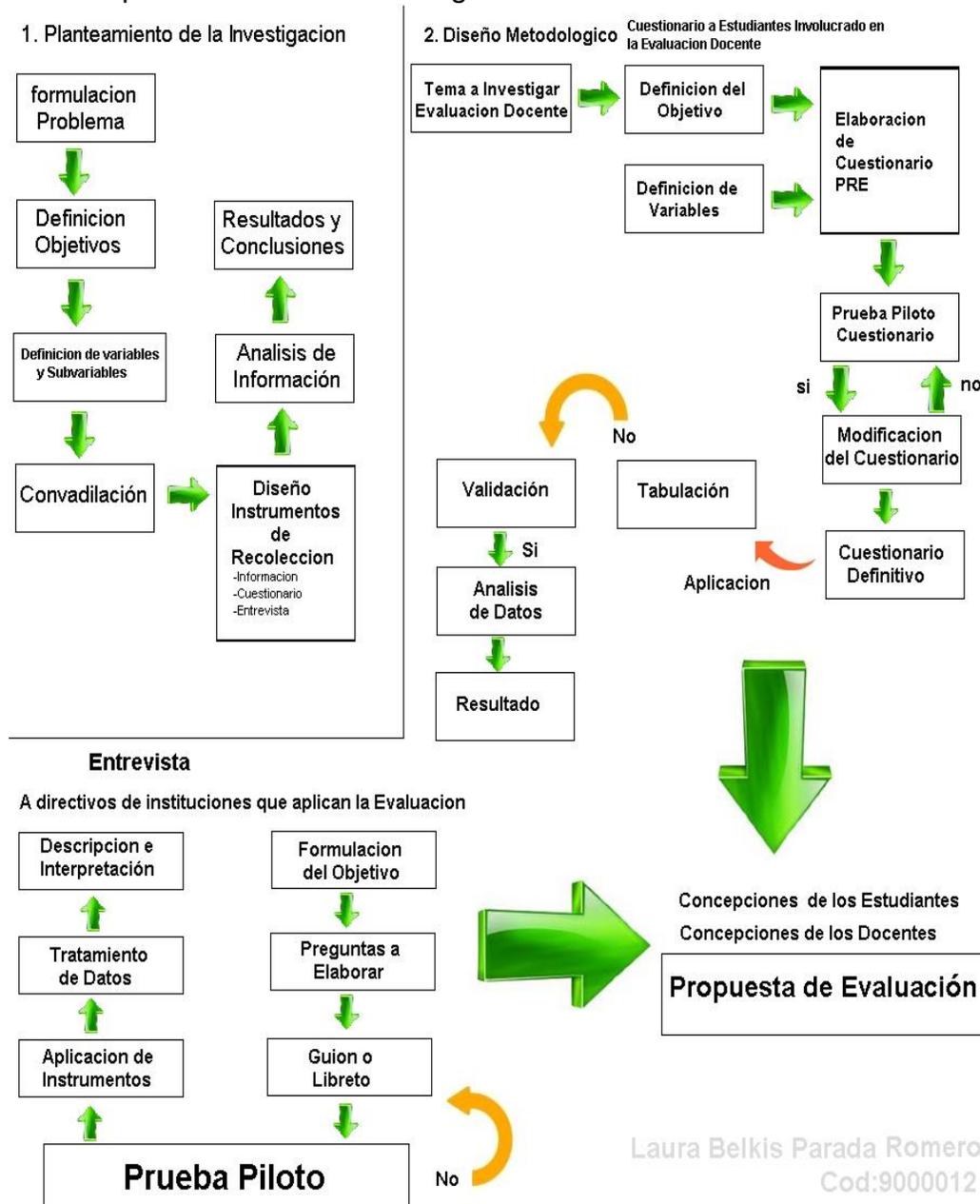
La importancia de este proceso investigativo radica en que la evaluación es un proceso documentado en muchas instituciones, pero se limita al papel, los actuales procesos de calidad y la globalización de los procesos educativos han convertido el proceso educativo en un sector competitivo y exigente, lo que ha planteado la actual exigencia de diseñar mecanismos de evaluación de alta calidad, en el marco de la importancia de mejorar las competencias de las instituciones en la enseñanza de nuevas profesiones y mejorar las ya existentes (Puentes, 2000) la evaluación de los maestros se convierte en un elemento de gran importancia.

También es importante porque en el diseño de la evaluación docente, no se tiene en cuenta la percepción que tienen de ella los directos involucrados, esta investigación nos mostrará estas percepciones para proponer el diseño de una más pertinente e incluyente.

## 2.1 ETAPAS DISEÑO METODOLÓGICO

A Continuación se enuncian y describen las etapas del diseño metodológico que se desarrollaran en esta investigación:

Figura 1. Etapas del diseño metodológico.



Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

**2.1.1 Formulación de la Situación Problema.** Para plantear una postura frente a la situación problema, se recolecta información del proceso evaluativo en una institución de educación superior Tecnológica inicialmente año 2011. (Alfonso 1995), la selección del tema se da por inclinaciones personales que motivan a un cambio en el sistema de evaluación en instituciones tecnológicas universitarias.

**2.1.2 Elaboración de Marco de Referencia.** Este proceso se inició partiendo de la información obtenida de una institución de carreras tecnológicas, posteriormente se realizó y se hace actualmente visitando bibliotecas de las siguientes Universidades:

- Universidad Nacional de Colombia
- Universidad Pedagógica Nacional
- Universidad de la Salle
- Universidad Pontificia Javeriana

De las anteriores visitas se tiene referencias bibliográficas, artículos de revistas, documentos virtuales y experiencias laborales de instituciones de educación superior tecnológica. También se cuenta con los instrumentos de evaluación docente de tres instituciones tecnológicas que se constituyen en los ejes, de sus sistemas de evaluación. (Evaluación docente: estudiante, docente y administrativo). (Alfonso, 1995). La revisión de los conceptos en la investigación documental argumentativa no exige un proceso extenso y engorroso, “lo cierto es que no entre más es mejor” (Tena Rivas, 1995, p. 22), respecto a la revisión de documentos, lo importante es: que, lo que se indague aporte de manera clara al cumplimiento del objetivo de la investigación y permita el entendimiento de la misma.

El objetivo de la revisión documental es tomar una postura argumentativa y propositiva frente a la evaluación del docente en las instituciones y a través de unos instrumentos de análisis, (entrevistas y cuestionarios), establecer si en el ejercicio de la evaluación misma realizada en las instituciones estudiadas, se incluye aspectos tenidos en cuenta por los estudiantes y los docentes. Para esto se cuenta con unos recursos de información digital y física. Se diseñarán capítulos específicos que identifiquen la investigación como son: la docencia, la calidad educativa y los procesos de evaluación, también la ejecución y aplicación de los instrumentos: encuestas y cuestionarios, como los análisis triangulados de cada uno de los resultados arrojados por ellos mismos y finalmente se concluirá y planteará una propuesta nueva.

**2.1.3. Categorías de la Investigación.** Para definir cuáles serían las variables a estudiar, la investigación se basa en una experiencia vivencial en una institución

de educación superior tecnológica que ejecutaba un instrumento de evaluación único, que no era coherente con el principio de evaluación institucional, lo que generó el planteamiento de una situación problema y el planteamiento de la necesidad de buscar una solución. Y si realmente esta no coherencia de la evaluación, podría cambiar en favor de la construcción profesional y personal de los docentes involucrados.

Partiendo de lo anterior, la investigación se enfoca claramente en dos aspectos: el primero de ellos:

1. La relación de PEI (Proyecto Educativo Institucional), con los instrumentos de la evaluación docente profesoral aplicada a los estudiantes y docentes. Para esta categoría se estudiarán 4 ítems de estudio: la relacionada con la docencia, la investigación y el desempeño administrativo docente que son las categorías que se aplican en las actuales evaluaciones docentes aplicadas en las instituciones de estudio.
2. La percepción de la Evaluación docente en los profesores y los estudiantes. Sería la segunda categoría. Para este proceso se diseñará un cuestionario para los participantes. Los ítems a estudiar de esta categoría serán los siguientes: **Participación en la evaluación, la mejora continua del proceso, el problema de la evaluación**, que se fundamentan en el marco teórico.

**2.1.4 Población y Muestra.** Partiendo de la recolección de datos de tres instituciones de Educación Superior Tecnológica: Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Fundación del área Andina y Fundación Universitaria INPAHU, todas ellas con sistemas de evaluación docente, serán indagados y analizados para interpretar y evaluar sus procesos evaluativos a nivel profesoral y tomar una posición crítica frente a estas modalidades de evaluación y proponer unas sugerencias que integren las opiniones de 32 estudiantes y 14 docentes. Recolectadas dichas opiniones a través de cuestionarios a los estudiantes y profesores de las instituciones estudiadas, también a 3 directivos a través de entrevistas, de tal modo que el sistema sea más participativo y activo. Esta muestra se tomó por la facilidad de captar la población por que se trabaja en las dos instituciones y con el permiso de los directores se aplican instrumentos.

**2.1.5. Diseño y Elaboración de Instrumentos y Técnicas para la Recolección de la Información.** Para cumplir los objetivos planteados en la investigación se diseñarán dos instrumentos de recolección de datos: la entrevista y el cuestionario, para la investigación documental argumentativa es considerada "Fecunda cuando va equilibrada por comportamientos prácticos y ejercicios concretos de otra forma se convierte en algo verbalista e intrascendente" (Sánchez Puentes, 2000, p. 30). Es decir el objetivo de una investigación de este tipo es trascender de las palabras a los hechos y a los hechos de cambio y mejora

de la calidad en la evaluación de los docentes, quienes finalmente tienen la clara misión de formar los hombres del mañana, a continuación se explicara cuáles serán los instrumentos que se diseñaran para tener los elementos de juicio y partiendo de ellos elaborar una versión mejorada de la evaluación docente. Posteriormente a realizar el proceso de las entrevistas con los involucrados administrativos de las instituciones involucradas y relacionadas los cuestionarios de estudiantes y docentes, se realizará una propuesta de evaluación en instituciones de educación tecnológica.

**2.1.6 Entrevista Semiestructurada.** Se aplicará a Responsables del proceso de evaluación Docente en cada una de las instituciones estudiadas: La entrevista tendrá como referentes tres instituciones tecnológicas, teniendo en cuenta las variables ya establecidas en la investigación, se recurre a testimonios de los actores. Implicados, fotografías, grabaciones. (Kaufman-Rodríguez, 1993). La entrevista es un instrumento que permite encontrar y analizar datos de forma verbal y vivencial, por lo que se convierte en un elemento fundamental para la investigación documental argumentativa. La entrevista se puede realizar con preguntas abiertas o cerradas, porque le permitirán a la investigación abstraer las concepciones de los protagonistas, de quienes lideran el proceso de evaluación en las instituciones estudiadas, para la ejecución de este instrumento se diseñara un guión o libreto, para que el proceso sea a la vez retroalimentado, de acuerdo a la concordancia de los objetivos de la investigación misma y sea ajustado como valorado.

**2.1.7 El Cuestionario.** Este instrumento de evaluación, de fácil estandarización y comparación, que se ejecuta en tiempo muy corto (Cea D' Ancona, M. A, 2001) a Estudiantes y Docentes, permitirá recolectar insumos para diseñar elementos de evaluación, coherentes con el proceso crítico y aportes de los actores involucrados. Se realizaría un análisis de los procesos evaluativos analizados en cada de las instituciones de educación tecnológicas estudiadas en conjunción con los cuestionarios de los estudiantes y los docentes de las instituciones a estudio.

Las variables de investigación las establecerá la misma investigación. Para la ejecución de los cuestionarios con docentes y estudiantes, se tomará de manera maestra en una sola etapa, con los listados de los cursos de las instituciones involucradas. (Díaz, Rada, Vidal, 2005). Observación directa a través de entrevista Audi gráficas o video gráficas, Observación Indirecta: a través de documentos mencionados en la recolección de la información.

Para la elaboración de los instrumentos la investigación se orientó en 4 ejes fundamentales:

Los estudiantes, los docentes, los administrativos, los instrumentos.

**Respecto a los estudiantes:** lo que primero se quiso indagar fue que conocían de la evaluación docente, es decir cuál es el objetivo de evaluar, que aspectos considera importante a la hora de evaluar en un docente, si entiende la importancia de la evaluación y analiza su propio ejercicio, si está de acuerdo con el actual sistema de evaluación y cuál es la finalidad de la evaluación.

**Los docentes:** Generalmente hay un sentimiento de no inclusión en la evaluación, es decir no se retroalimentan los resultados de las evaluaciones con los evaluados, pero tampoco a la hora de realizar un diseño de evaluación, no se consulta su opinión al respecto, también se indaga si la evaluación le sirve para mejorar su función docente, es por eso que se pregunta cuál es la finalidad de la evaluación desde su perspectiva y siendo actor de la misma se pregunta si está de acuerdo con la evaluación con la que se le hace.

**Los administrativos:** Evalúan generalmente desde su quehacer, como requisito, la investigación quiere indagar si se incluye la opinión del docente en el diseño de la evaluación y si posterior a ella existe retroalimentación o plan de mejora continua, si considera que los sistemas de evaluación se pueden mejorar, si se hace de manera integral, por cada docente y si tienen establecidos los criterios de evaluación y a que obedecen estos principios.

**Los instrumentos:** empleados en la evaluación y su pertinencia dentro de la misma y si realmente se cumple con la finalidad de la misma para mejorar los procesos evaluativos.

Los cuestionarios indagados de las instituciones tecnológicas investigadas son largos, de difícil desempeño, con algunos testimonios de lo engorroso a lo tedioso.

Para el Diseño de Instrumentos:

El cuestionario para auto aplicar se hará corto.

Se realizarán preguntas enfocadas a las inquietudes establecidas anteriormente. Se realizarán borradores y modelos, con notas introductorias y pruebas preliminares.

**2.1.8 Validación de Instrumentos.** Los cuestionarios que se diseñaran en la investigación inicialmente se” utilizará un método de consenso directo”, uno de los más importantes es el de Angoff y Nedelsky (Sireci, Hambletony, Pitoniak, 2004),

el cual, además de ocupar significativamente menos tiempo de los jueces expertos, supera algunas de las críticas más usuales a los métodos de juicio, incorporando estrategias que permiten a los especialistas expresar sus opiniones para la colocación del punto de corte de forma directa sobre

una escala, evitando el procedimiento de emitir juicios por cada uno de los reactivos de una prueba, como en los métodos tradicionales. (Leyva, Barrajas, 2011, p. 452).

Tanto el cuestionario como la entrevista, también tendrán una validación por jueces expertos, ellos con estudios de maestría en educación y calidad educativa, este tipo de validación ha sido utilizada en muchos proyectos investigativos educativos. (Quesada, Rodríguez, Ibarra, 2011).

**2.1.9 Resultados de Tabulación e Interpretación de Datos.** Obtenidos en las entrevistas y cuestionarios.

**2.1.9.1 Conclusiones y Recomendaciones.** En este paso se analizará y procesará e interpretará, toda la información recopilada, se correlaciona con los instrumentos, y se proponen instrumentos de evaluación docentes coherentes con todos los aportes de los actores involucrados en el proceso de evaluación docente.

**2.1.9.2 Etapa de Informe Final.** Se introducen los resultados, se discute la teoría o tesis de la experiencia, en relación con los instrumentos y se plantea una propuesta nueva de evaluación para las instituciones tecnológicas.

**2.1.9.3. Conclusiones.** Se planteará una posición frente a los sistemas de evaluación existentes en las tres instituciones Eciem, FAA, Inpahu y propondrá un sistema de evaluación docente coherente a esta posición.

### 3. RESULTADOS

Con el objetivo de mostrar la percepción que tienen los actores involucrados en la evaluación docente; Los resultados obtenidos en esta investigación se obtuvieron a partir de dos instrumentos: cuestionarios a los estudiantes, docentes y entrevista a directivos para que ellos manifiesten sus impresiones acerca de las vivencias sobre su ejecución real de la evaluación docente en sus instituciones. Estos cuestionarios y encuestas, se diseñaron los instrumentos bajo 6 ejes o categorías, de cada una de ellas se elaboraron unas preguntas que pudieran apuntar o responder a las inquietudes planteadas en el proceso de investigación, posterior a esto se realizó una pre prueba de tal forma que se pudieran identificar con claridad las fortalezas, y debilidades de los instrumentos”, posterior a esto se realizó una fase piloto que busca identificar los errores del instrumento en un estudio miniatura de lo que se verá en el campo” (Fonseca, 2008, p. 21), “es importante en la construcción del instrumento se escriba el detalle los ajustes que se hicieron, construyendo una nueva versión del él” (Fonseca, 2008, p. 21). Se selecciona la muestra en este caso, se aplicaron a 32 estudiantes de 8 tecnologías, tres de ellas en el Área Andina y cinco en el Inpahu, 14 docentes de los mismos programas y 3 directivos de tres programas tecnológicos, durante el periodo intersemestral y comenzando el segundo semestre del año en curso.

Los programas tecnológicos participantes son los siguientes:

Animación y postproducción, Alimentos, Radiología de la Fundación del Área Andina.

Salud Ocupacional, Gestión Hotelera, Tributaria y Contable, Talento Humano, Comercio y Negocios de la fundación Universitaria Inpahu.

Los resultados de la aplicación de instrumentos se mostrarán por categorías y por los actores involucrados, es decir estudiantes, docentes, directivos; las categorías establecidas para la investigación son las siguientes: Aspectos a evaluar a un docente y cuáles no?, el mejor momento de la evaluación, la finalidad de la evaluación institucional, el instrumento de evaluación y la propuesta de los estudiantes para evaluar a sus docentes, es decir a cada una de las categorías se elaboraron unas preguntas que responden a cada una de ellas y cada participante tiene una respuesta pertinente a ella, como no todos están familiarizados con la evaluación docente se establece una categorización de respuestas relacionadas a continuación: Un primer grado con respuestas simples, y ambiguas, un segundo grado donde existen respuestas más elaboradas y un tercer grado de respuesta más compleja.

Tabla 1. Niveles de complejidad en las respuestas.

Nivel de complejidad	Respuesta
1	Sencillas, Cortas y Ambiguas
2	Respuestas más elaboradas con propuesta de mejora
3	Respuestas más complejas, con indicios de nociones de evaluación o acreditación en calidad.

Fuente: GONZÁLEZ, Francisco. Estudio de Concepciones. 2012.

Los resultados serán presentados bajo el siguiente esquema:

El estudio tiene 6 categorías y cada categoría muestra una postura desde le docente, el administrativo y el estudiante, empezaremos a describir cada categoría con la concepción de cada uno de los involucrados y al final de cada categoría daremos un resultado general que integre la percepción general de la categoría estudiada.

En cada una de las categorías se presentan tablas con las respuestas codificadas de cada estudiante, administrativo y docente con porcentajes sobre el total de las respuestas es decir están todas las respuestas dadas por los participante con el porcentaje de respuestas sobre la totalidad de la muestra.

La codificación de las respuestas de cada uno de los actores responde a la siguiente estructura:

E: evaluación.  
 EE: evaluación estudiante.  
 T: tecnología.  
 SO: salud ocupacional.  
 TCT: tecnología en contable y tributaria.  
 TAL: tecnología en alimentos.  
 ED: evaluación docente.  
 EDR: evaluación directivo.  
 TR: tecnología en radiología.  
 TTH: tecnología en talento humano.  
 TCN: tecnología en comercio y negocios.  
 TAP: tecnología en audiovisuales y proyección.  
 TGT: tecnología en gestión turística.

Los números indican el número de encuesta.

Ejemplo: Evaluación docente tecnología en Salud Ocupacional 1: EDTSO1

### 3.1 ASPECTOS A EVALUAR A UN DOCENTE

Esta categoría busca saber, cuales son los elementos o características que deben ser evaluados en el docente durante la evaluación que se hace en las instituciones tecnológicas, para llegar a un consenso y observar unas tendencias dentro de los actores de la evaluación: Estudiantes, Docentes y directivos.

**3.1.1 Concepciones de los Estudiantes.** En esta primera categoría los estudiantes opinan:

- **¿Qué cree usted se debería evaluar del docente? Y Por qué?**

La primera tendencia, con un porcentaje del 75% de los estudiantes encuestados(ver en la tabla 2 siguiente página) contestan de manera simple y esperada afirmando que los aspectos que se deben evaluar en un docente son: “el desempeño con la asignatura” (EETSO1) (EETSO2),el manejo de la “puntualidad, como se evalúa”, (EETAP6, EETAP8, EETCT22, EETGT25, EETGT27, EETGT28) el “conocimiento, si el docente se está actualizándose, el profesionalismo, la pedagogía, la metodología al enseñar, el dominio y manejo de clase, la parcialidad, y el cumplimiento” (EETCN32, EETCN31, EETCN29, EETTH12, EETR19, EETCT21, EETCT23, EETCT24, EETAL15, EETTH9, EETTH12, EETR20, EETCN30). Lo anterior para que el aula no se “convierta en rutina” (EETC21) y exista una empatía con el estudiante (EETAP8), con “tolerancia” (EETCT22), sin discriminación de sexos (EETAL13) y mejorando” aspectos catedráticos” fundamentales en el aula (EETAL14).

Una segunda tendencia , con el 16% de las respuestas de los estudiantes afirman que los aspectos que se deben evaluar en los docentes son: “los valores, instrumentos de la docencia” (EETSO3), y la razón de la evaluación está dada por que los docentes” aprenden de los alumnos” y también deben ser evaluados para realizar procesos que permitan mejorar su desempeño (EETTH10), importantes son tan bien aspectos como las: “actitudes, aptitudes, intereses” (EETTH11) y finalmente es crucial, la manera de evaluar al docente debe “ser más concreta” (EETAL16).

La tercera tendencia con 9% de los estudiantes evaluados consideran que los aspectos a evaluar en un docente son:” Su desarrollo como persona y su evaluación como profesor, porque así mejora la calidad de la institución en la cual se desempeña” (EETAP5).Este análisis es más complejo, porque el estudiante ya conoce de alguna forma que existen procesos de acreditación que le permite comentar este tipo de respuesta. Esta población también sugiere que debe evaluarse en el docente la “capacidad de enseñanza para el mejor aprendizaje de los diferentes tipos de estudiantes” (EETR18). Este análisis habla de las inteligencias múltiples, los diferentes tipos de estudiante, sus tiempos y ritmos de aprendizaje, que muchos docentes no conocen y obstaculizan de alguna manera, el total entendimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, su manejo en el

aula, como la habilidad, no solo disciplinar si no también pedagógica. (EETSO4). (Anexo Tabla No 6 al final del documento donde está la tabulación de respuestas).

Tabla 2. Concepciones de los Estudiantes sobre los Aspectos a Evaluar a un Docente.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Estudiantes
1	6	(EETSO1), (EETSO2), (EETAP6), (EETAP8), (EETCT22),	75%
		(EETGT25), (EETGT27), (EETGT28), (EETCN32), (EETCN31), (EETCN29)	
		(EETTH12), (EETR19), (EETCT21), (EETCT23), (EETCT24), (EETAL15),	
		(EETTH9), (EETTH12), (EETR20), (EETCN30), (EETC21), (EETAP8), (EETCT22)	
		(EETAL13), (EETAL14)	
2	6	(EETSO3), (EETTH10), (EETTH11), (EETAL16)	16%
3	6	(EETAP5), (EETR18), (EETSO4)	9%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De la misma manera los estudiantes opinan: **De las evaluaciones que usted ha realizado a sus docentes, ¿Qué aspectos no se deberían evaluar?**

La primera tendencia con el 80% de las respuestas de los estudiantes: los aspectos que consideran no se deberían evaluar son: “las cosas personales”, “aspectos que no van de la mano con la carrera o asignatura”, (EETSO2) (EETSO3) (EETSO4), “todos los aspectos evaluados están bien” (EETAP7, EETTH12, EETTH11, EETAL14, EETCT21, EETCT23, EETCT24, EETGT25, EETAP6, EETTH9).”Son importantes”, otros estudiantes no opinan, porque no conocen la evaluación docente, nunca la han realizado (EETAL15, EETCT22, EETGT28, EETCN32).Es muy preocupante respuestas de los estudiantes como: “Nunca le prestó atención a lo que marco, solo lo hago por requisito y todo lo califico bueno” (EETCN30), lo anterior nos permite inferir que no existe una sensibilización a la responsabilidad del proceso evaluativo del docente desde los estudiantes.

Existe una segunda tendencia con el 20% de las respuestas de los estudiantes consideran que el cuestionario para los docentes no debería ser tan extenso, tampoco se debería evaluar el tema que dicta el docente pues se asume que si está a cargo de la materia sabe el tema (EETR17, EETAL16), no se debe evaluar tampoco el uso de materiales, o equipos de video (EETGT26, EETR19), ni su trato afectivo con los estudiantes (EETTH10).

No se presenta una tercera tendencia con respuestas más elaboradas. (Anexo Tabla No 9 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 3. Concepciones de los estudiantes frente a los aspectos que no se deben evaluar.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Estudiantes</b>
1	9	(EETCT24), (EETGT25), (EEAP6), (EETTH9), (EETAL15), (EETCT22), (EETGT28), (EETCN32), (EETCN30)	80%
	9	(EETSO2), (EETSO3), (EETS04), (EETAP7), (EETTH12), (EETTH11), (EETAL14), (EETCT21), (EETCT23),	
2	9	(EETR17), (EETAL16), (EETGT26), (EETTH10)	20%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir que los aspectos que se deben evaluar de un docente son:

Analizando los resultados de las respuestas de los estudiantes, la primera percepción que tienen los estudiantes frente a los aspectos que se deben evaluar en un docente son: las habilidades y conocimientos disciplinares, que garanticen un resultado positivo, acompañada de una metodología adecuada que permita evidenciar un dominio de los temas en el aula, con un alto grado de parcialidad, que de alguna manera no permita se caiga en una rutina, consideran también que los docentes deben ser evaluados respecto a su empatía o relación con sus alumnos, la tolerancia frente a sus modos de ser, como su comportamiento frente a los diferentes sexos.

La segunda tendencia de estudiantes evaluados consideran que los aspectos a evaluar a los docentes son: valores, los instrumentos de la docencia, las aptitudes, actitudes e intereses de ellos, finalmente la evaluación de los docentes de acuerdo a la opinión de los docentes debe ser más concreta.

Una última tendencia muestra que los estudiantes afirman que es muy importante la evaluación integral del docente como ser. Este tipo de aseveración se hace porque muchos estudiantes han participado activamente en procesos de calidad institucional, en donde se les han dado pautas para las visitas de acreditación de programas de calidad, de igual forma ellos consideran que se debe evaluar en el docente la manera en la que se desenvuelve en el aula considerando que existen estudiantes con múltiples inteligencias y por ello sus abordajes deben ser particulares y pertinentes, de la mano debe ir entonces las habilidades

disciplinarias y pedagógicas, que permitan el feliz término y cumplimiento de los objetivos para las asignaturas en el aula.

Que aspectos no se deben evaluar de los docentes desde los estudiantes:

La primera tendencia y con un alto número de estudiantes, consideran que todos los aspectos evaluados están bien, solo algunos manifiestan que no deben evaluarse los aspectos personales, aquellas cosas que no tengan que ver con la asignatura. Otros estudiantes no opinan respecto al tema porque no conocen la actual evaluación docente y un estudiante muy sinceramente afirma que califica todo bien y la realiza por requisito, no hay una sensibilización respecto a la importancia y la responsabilidad que tiene la evaluación docente en el proceso de mejora continua en las instituciones y que atentar contra ella, es atentar contra el sistema educativo del que se benefician.

Una segunda tendencia en los estudiantes encuestados manifiesta que no debe ser evaluado en los docentes: los temas que dictan, pues ellos asumen que tiene las competencias y esto se establece en la contratación, tampoco se debe evaluar el uso de equipos de video, materiales y mucho menos el trato afectivo con los estudiantes desde que nadie se queje por ello.

No existe una tercera tendencia evidente.

**3.1.2 Concepciones de los Docentes.** Por otro lado los docentes consideran ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente, tendrían que evaluarse y cuáles no?

La primera tendencia en las respuestas de los docentes se evidencia una perspectiva clara de los aspectos que debían evaluarse en los docentes son : un primer nivel con percepciones :esperadas, sencillas, simples y ambiguas; cercano al 40% de los entrevistados se identifica un 2 preguntas sin contestar (EDTR2) (EDTHT13).Otros docentes afirman que los aspectos que se tendrían que evaluar son: que el conocimiento esté enfocado claramente, al manejo de sus áreas disciplinarias pertinentes, este proceso ha evidenciado, una clara necesidad de ofrecer a los docentes catedráticos, medio tiempo y tiempo completo programas de capacitación a través de la implementación de diplomados, para fortalecer el conocimiento en el área pedagógica, “el conocimiento del docente evaluado tanto disciplinar y relacional” (EDTR2), (EDTCT3), (EDTCN8), (EDTCT14), los docentes también opinan: que son fundamentales los procesos de comunicación en el sentido que el estudiante pueda relacionarse y realizar procesos críticos y personales de su labor educativa: ”él hacerse entender en el aula” (EDTSO5).

En una segundo nivel, un 55% de los docentes encuestados dan respuestas más elaboradas y reflexivas, que enuncian que los aspectos a evaluar a un docente,

deben incluir: “la experiencia, la metodología y la didáctica“ (EDTR1), (EDTS04), los anteriores términos son utilizados por muchos docentes pero esencialmente, no saben que son y en qué consisten. Algunos de ellos los comentan, por diplomados tomados o porque son nombrados en procesos de acreditación, el empleo de términos como: “Pedagógicos y Metodológicos” (EDTCT14), (EDTTH9), (EDTCN8), (EDTSO4), (EDTCT14), (EDTCN8), (EDTAL12) se convierten en la estrategia de muchos que realmente, no conocen del tema o intuyen de alguna forma su realidad en el aula , pues no todos tienen formación en licenciaturas o postgrados en educación, y finalmente no podría faltar la investigación, este factor es muy conocido para muchos de los encuestados por que sus contratos son de medio tiempo o tiempo completo que incluyen esta responsabilidad en sus contratos, se constituye en un elemento esencial e importante “el ejercicio investigativo” (EDTTH7), pues este permite como lo enuncia un docente en la “construcción de significados”( EDTTH7) a partir de la vivencia en los procesos de aprendizaje en el aula con los estudiantes.

En un menor número la tercera tendencia con respuestas más complejas, tan solo el 5% de los docentes evaluados, afirman que el objetivo o los aspectos que se tendrían que evaluar son aquellos relacionados con una “integralidad del docente” (EDTAL11). Lo anterior permite inferir que los docentes poco a poco son más conscientes que es necesario evaluar a un ser integral, no solo sus desempeños, sino un conjunto de elementos que nos den una orientación, más completa de lo que tendría que ser un docente. (Anexo Tabla No 7 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 4. Concepciones de los docentes acerca de qué aspectos a evaluar de la profesión docente y cuáles no.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Docentes</b>
1	7	(EDTR2), (EDTHT13), (EDTR29), (EDTCT3), (EDTCN8), (EDTCT14), (EDTSO5)	40%
2	7	(EDTR1), (EDTSO4), (EDTCT14) (,EDTTH9), (EDTCN8), (EDTCT14), (EDTAL12), (EDTTH7)	55%
3	7	(EDTAL11)	5%
1	7	(EDTCT14), (EDTSO5), (EDTAP10), (EDTTH9)	20%
2	7	(EDTR1), (EDTR2), (EDTCT3), (EDTSO4), (EDTSO6), (EDTTH7), (EDTCN8), (EDTAL11), (EDTAL12), (EDTHT13)	80%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

A la pregunta de qué aspectos de los docentes no se debería evaluar los docentes responden:

El 20% de los encuestados, y respuestas sencillas o básicas los docentes afirman que: No debe evaluarse al docente aspectos como: el "Atuendo, personalidad, forma de ser", "Las características personales, condiciones políticas y credos no", "Las modalidades de pensamiento son diversas y por tanto las estrategias para llegar a cada estudiante no pueden ser homogéneas". (EDTCT14), (EDTSO5), (EDTAP10) Estos aspectos se reducen a una moda y fundamentalmente se constituyen, en el libre desarrollo de la personalidad, ninguna institución educativa puede ir en contra de los derechos establecidos en la constitución nacional. Con igual ímpetu los docentes afirman que el deber ser de un docente no es ser: "bonachón de todo el mundo, su misión es educar y dictar la clase"(EDTSO5), el restante 80% de los docentes no opinan: respecto a que no se debe evaluarse, si no por el contrario dicen: que debe evaluarse? y que todo es pertinente (EDTTH9). Frente a la pregunta de que no debe evaluarse, muchos de los docentes encuestados prefieren estar de acuerdo con el sistema o simplemente no quieren evaluar este aspecto, pues la evaluación sigue constituyéndose en un tema bastante álgido, que genera temores en quienes participan en el proceso como tal.

Para buscar una relación coherente a las respuestas de los docentes se les indaga sobre **¿Qué aspectos cree usted, se deberían evaluar de los docentes** La primera tendencia con repuestas simples de los docentes y un 60% de la totalidad de los evaluados, los docentes consideran que los aspectos que se le deberían evaluar son: "Que sepa transmitir conocimiento, que sea didáctica y que tenga metodología" (EDTR2), que el docente posea un "saber profesional, saber racional" (EDTCT3),son importantes también evaluar elementos como "los valores, disponibilidad del tiempo, capacitaciones" (EDTCN8), los docentes también identifican que es indispensable evaluar "lo pedagógico y el conocimiento específico". (EDTHT13), (EDTCT14). En este primer nivel de opinión lo importante es la transmisión del conocimiento, que tenga un saber profesional o disciplinar, que tenga el tiempo para ello, pero no va más allá.

La segunda tendencia con un 32% de los docentes encuestados, consideran que los aspectos a evaluar son: "Calidad en la explicación, pedagogía, capacidad de escucha y resolución de dudas" (EDTSO5), como las "competencias comportamentales" (EDTTH7) y el cumplimiento de las "actividades, desempeño en el aula, aplicación de proyectos como el PPA, Feria, Etc." (EDTAL12). En esta instancia los docentes consideran importante la resolución de dudas, las habilidades en el comportamiento y el cumplimiento de las directrices, que el docente hace frente a la institución en la que trabaja. No solo se limita, como en la primera tendencia a transmitir conocimiento y su saber profesional.

La Tercera tendencia con un 8% de los docentes encuestados, ellos afirman que los aspectos a evaluar en los docentes son: "Los aportes de casos recientes en el sector real" (EDTSO6), es decir los aportes que hacen los docentes en situaciones

reales, es necesario que los docentes sean evaluados y exista una “evidencia de interdisciplinariedad de su área con otras del currículo” (EDTAP10). En su decir que su trabajo esté relacionado con otros elementos del currículo para mejorar los procesos educativos. (Anexo Tabla No 10 al final del documento donde está la tabulación de respuestas).

Tabla 5. Concepciones de los docentes sobre ¿Qué aspectos cree usted, se deberían evaluar de los docentes?

Nivel	Tabla anexo	Unidades de Información	Docentes
1	10	(EDTR2), (EDTCN8), (EDTHT13), (EDTCT14)	60%
2	10	(EDTS05), (EDTTH7), (EDTAL12)	32%
3	10	(EDTAP10)	8%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

Y nuevamente se les pregunta a los docentes **¿Qué aspectos no se deberían evaluar a los docentes?**

La primera tendencia con 60% y con respuestas simples, los docentes evaluados consideran que no se deberían evaluar: la “*Presentación personal, sin estar en extremos*” (EDTSO6), los aspectos “*personales*” (EDTTH7), un alto porcentaje no contesta (EDTCN8, EDTTH9, EDTAL11, EDTHT13) o manifiesta no conocer “*exactamente la evaluación que desarrollan los estudiantes, la de los docentes si debe ser más concreta y evitar preguntas recurrentes*” (EDTAL12). Muchos docentes no contestan la pregunta o no le encuentran pertinencia.

Una segunda tendencia, con 10% de los docentes evaluados manifiestan que no se debería evaluar: “*Rasgos de su personalidad ej. su apariencia (vestido), la expresión sin ser extremo (suciedad, vulgaridad)*” (EDTSO4), es de vital importancia no evaluar el: “*Atuendo, forma de ser, elementos físicos de las personas, asuntos de índole personal*” (EDTSO5). Porque lo que debe importar es lo que es el docente y lo que hace mas no lo que se pone o como se ve, lo mismo que su vida personal.

La tercera tendencia con un 30% de los docentes evaluados y con respuestas más complejas considerando que no se debe evaluar a los docentes: “*La titulación ya que saber mucho no quiere decir que tenga la capacidad de enseñar*” (EDTR2), tampoco su “*su actualización virtual, pues son procesos que no todas las áreas han desarrollado en los mismos tiempos*” (EDTAP10) y porque no todos los contenidos exigen su uso o aplicación. A lo anterior se añade que no se debe evaluar “*Condiciones personales, políticas o religiosas*” (EDTCT14), a diferencia de los colegios donde sí existen claras tendencias religiosas, las instituciones

tecnológicas evaluadas no muestran alguna inclinación social, política y religiosa. Solo dos docentes consideran que se deben evaluar todos los aspectos (EDTCT3, EDTR1). (Anexo Tabla 13 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 6. Concepciones de los docentes sobre: ¿Qué aspectos no se deberían evaluar a los docentes?.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Docentes</b>
1	13	(ET0SO6), (EDTTH7), (EDTCN8), (EDTTH9), (EDTAL11), (EDTHT13), (EDTAL12)	60%
2	13	(EDTSO4), (EDTSO5)	10%
3	13	(EDTR2), (EDTAP10), (EDTCT14), (EDTCT3), (EDTR1)	30%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir: Que los aspectos que se deben evaluarse en los docentes con una primera tendencia y de acuerdo al análisis de los resultados arrojados por los cuestionarios aplicados, concluyen que deben ser: habilidad del docente para el manejo del área disciplinar, sin descuidar los conceptos relacionados al conocimiento pedagógico y trabajar de manera conjunta en el aula, de tal forma que exista un excelente proceso de comunicación con los estudiantes que le permita a ellos, posiciones críticas frente al aprendizaje del conocimiento y la aplicación del mismo.

Un segundo nivel de complejidad plantea a través de las afirmaciones de los docentes, que los aspectos a evaluar en el proceso de la evaluación docente son : pedagogía, metodología, didáctica, experiencia y ejercicio investigativo, como se dijo anteriormente términos que se emplean en las repuestas convencionales, pero como algunos comentaron, no se conocen a fondo o se utilizan porque se escuchan, en capacitaciones que han tomado de manera particular o por que han participado en procesos de acreditación, donde los elementos de evaluación están relacionados con los términos empleados; los procesos investigativos se conocen por que los docentes encuestados son aquellos que tienen contratos anuales, de medio tiempo y tiempo completo cuyas funciones no solo se limitan a la cátedra, si no también al diseño y seguimiento de proyectos investigativos, muchos de ellos enfocados a temas actuales de las áreas disciplinares y que se convierte en elementos fundamentales para la construcción de conocimientos significativos.

Con un porcentaje muy bajo y con un nivel de complejidad mayor en sus opiniones, la tercera tendencia muestra a unos docentes que afirman que los aspectos a evaluar en su ejercicio, sugieren una integralidad en la evaluación, no

solo limitándose a los desempeños, sí al ser de la profesión docente infiriendo que es necesario que el docente se convierta en la suma de muchos elementos entre ellos el ser persona, que se autoevalúa, se perfecciona en su quehacer, que se cuestiona y propone muchas cosas.

Frente a la pregunta de qué aspectos no se deben evaluar los docentes afirman: La primera tendencia con un número reducido de opiniones frente a la pregunta de qué aspectos no deben evaluarse a los docentes están: el atuendo, la personalidad, pues son elementos propios de cada individuo, también la política y la religión, todos ellos avalados por la constitución nacional como aspectos de libre albedrío y desarrollo de la personalidad.

Con un alto número de opiniones, la segunda tendencia de los docentes no consideran importantes enunciar elementos de no evaluación, podemos inferir desde el comportamiento de los mismos, que el tema de la evaluación sigue siendo un tema bastante álgido y genera temores respecto a la repercusión de respuestas honestas frente a los procesos de las propias instituciones donde los docentes se desempeñan.

Cuando nuevamente se indaga a los docentes que se debe evaluar de los docentes ellos afirman: Con una primera tendencia y opiniones sencillas los docentes evaluados considera que los aspectos a evaluar son: la transmisión de conocimiento con didáctica y metodología, como el saber profesional y racional, también son elementales los valores, la disponibilidad de tiempo como las capacitaciones y su aplicación a lo pedagógico.

La segunda tendencia con respuestas más elaboradas manifiestan que los aspectos a evaluar en un docente son: la calidad de la explicación en el aula, su pedagogía pero no solo eso, sino la capacidad de escuchar y resolver inquietudes, su comportamiento frente a los estudiantes, el cumplimiento de los proyectos pedagógicos de aula y todos los proyectos que estén inmersos en los proyectos de las asignaturas.

Una última tendencia con respuestas más complejas, los docentes consideran que se debe evaluar en la evaluación docente son: sugieren evaluar las habilidades que tienen los docentes frente a la resolución de problemas, como las evidencias que permitan la participación de la interdisciplinariedad del docente en el desarrollo de currículos.

Se pregunta nuevamente a los docentes que no se debe evaluar y ellos responden:

Con respuestas claras y sencillas, la primera tendencia muestra la opinión de los docentes sobre los aspectos que no se deben evaluar a un docente: la presentación personal y aspectos personales, unos docentes no contestan la

pregunta y otros afirman que no conocen la evaluación y por esto no opinan al respecto.

Una segunda tendencia muestra unos docentes que consideran que no se deben evaluar aspectos como: rasgos de personalidad, atuendo, formas de ser, elementos físicos de las personas, como asuntos de índole personal, porque finalmente estos aspectos no interfieren con los procesos del aula, excepto que ellos sean sucios o vulgares.

La tercera tendencia que se evidencia en las opiniones de los docentes, muestra unas opiniones más elaboradas y complejas considera que no deben evaluarse: la titulación pues existen docentes muy preparados, pero con una serie de dificultades en los procesos de enseñanza y aprendizaje y viceversa unos no tan preparados pero con grandes experiencias académicas. Los docentes también consideran que tampoco se deben evaluar el manejo de habilidades en programas de virtualidad, porque no todos los programas lo necesitan y por último manifiestan que ni la religión, la política o los credos que son propios de cada docente y solo dos docentes no encuentran elementos que no se deben evaluar, pues no conocen la evaluación.

**3.1.3 Concepciones de los Administrativos.** Después de aplicar los instrumentos a los administrativos sobre: ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente, tendrían que evaluarse y cuáles no?

Para el 33% de los directivos encuestados consideran que deben evaluarse al docente los siguientes aspectos: las estrategias metodológicas en el aula, esta primera tendencia es muy sencilla y simple, pues las instituciones evaluadas, cuentan con pautas en sus proyectos pedagógicos de aula PPA, que dan orientación al docente para su desempeño, el docente de alguna forma tiene autonomía para decidir, que estrategia pedagógica emplea, el uso de tecnologías como los procesos de evaluación. (EDRTA1).

Por otro lado Existe una segunda tendencia con el 33% de los directivos, que considera que la evaluación debe evaluar no solo *“el conocimiento disciplinar (formación), sino también los compromisos del docente con una labor administrativa y una experiencia académica”* (EDRTSO2). Esta postura va más allá de la labor docente en el aula, sino que también delega en el docente responsabilidades a nivel administrativo que contribuyan al crecimiento de su institución educativa, como la necesidad de tener un bagaje académico que le permita desenvolverse en el área educativa en la que se desempeña.

Y La tercera tendencia o nivel con el 33% afirma que se debe evaluar al docente los aspectos relacionados con: la *“calidad que tiene, pero esta no enfocada en la titulación”* del mismo y no debe evaluar este aspecto. (EDRTR3). Las razones de

esta propuesta surgen como respuesta a la experiencia del directivo encuestado, pues ha contratado docentes con muchos títulos académicos, pero con serias dificultades en los procesos docentes y viceversa, docentes que no tienen tanta titulación y con increíbles habilidades en el aula. (Anexo Tabla No 8 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 7. Concepciones de los directivos sobre: ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente, tendrían que evaluarse y cuáles no?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Directivos
1	8	(EDRTA1)	33%
2	8	(EDRTS02)	33%
3	8	(EDTTR3)	33%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

**Frente a la pregunta sobre: ¿Qué aspectos cree usted se deberían evaluar de los docentes?**

Con una primera tendencia en los directivos, respecto a los aspectos a evaluar en los docentes, un 33% de los encuestados piensan que es primordial las estrategias pedagógicas empleadas en el aula: "El empleo de ayudas audiovisuales y herramientas didácticas" (EDRTA1). Una postura muy reducida porque un excelente docente no solo se limita al empleo de ayudas tecnológicas, si no que se apoya en un conjunto de elementos, que le permitan un desarrollando en el aula y que faciliten los procesos de enseñanza y aprendizaje, no todos consideran pertinentes una sola metodología .

Una segunda instancia con un 33% de los directivos, consideran que la puntualidad, horarios, la experiencia académica y profesional son fundamentales porque: "Ellos determinan el nivel y el compromiso y comportamientos dentro del espacio académico" (EDRTS02). La experiencia académica, puede fomentar en los docentes habilidades comunicativas, fortalezas disciplinares y claras propuestas frente a la resolución de problemas asociados a sus cátedras, lo que le da a los estudiantes la posibilidad de observar y recrear varios puntos de vista a través de unas clases, mas relacionadas con la realidad.

La tercera tendencia con el 33% de los directivos encuestados, considera que los aspectos a evaluar a un docente son: "La calidad, la pedagogía, la didáctica" este tipo de análisis sugiere que el directivo encuestado conoce procesos de certificación o calidad educativa, pues son conceptos muy utilizados en estos procesos de mejora en los procesos educativos (EDRTR3). (Anexo Tabla No 11 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 8. Concepciones de los directivos sobre: ¿Qué aspectos cree usted se deberían evaluar de los docentes?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Directivos
1	11	(EDRTA1)	33%
2	11	(EDRTSO2)	33%
3	11	(EDRTR3)	33%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

Respecto a los aspectos a no evaluar: Qué **aspectos no se deberían evaluar de los docentes?**

La primera tendencia con un 33% de los administrativos encuestados consideran que no se debe evaluar a los docentes: “las metodologías y contenidos de las asignaturas pues ellos están documentados en los proyectos pedagógicos de aula”( EDRTA1), es decir no es importante evaluar, estos elementos porque se asume que los docentes siguen las orientaciones, que se dan en los proyectos pedagógicos de aula(PPA), de igual manera existe la autonomía del docente quien considera de qué manera puede orientar su cátedra o clase.

Una segunda tendencia en los directivos, con un 33% de los encuestados: no responde a la pregunta de qué aspectos no se deben evaluar en un docente (EDRTSO2). Considerando seguramente que todos los elementos que se evalúan en un docente son pertinentes y no considera importante alguno para no evaluarse.

La tercera postura frente a los aspectos que no se deben evaluarse: al docente con un 33% afirma: que los títulos universitarios (EDRTR3), pues existen muchos docentes con varios títulos, pero con serias dificultades para la enseñanza en el aula, la orientación del proceso de aprendizaje de los estudiantes y el logro de objetivos del programa académico. La profesión del docente es una de las pocas en las que es fundamental la vocación o el compromiso, es decir se debe hacer con gusto con pasión y entereza, no solo se debe intentar, se debe hacer, vivir y ejecutar. (Anexo Tabla 14 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 9. Concepciones de los directivos sobre: ¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Directivos
1	14	(EDRTA1)	33%
2	14	(EDRTSO2)	33%
3	14	(EDRTR3)	33%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir: Con una primera tendencia la investigación arroja los siguientes resultados frente a los aspectos que desde los directivos deben evaluar a un docentes, en primer instancia: las metodologías empleadas por el docente en el aula, cómo el empleo de tecnologías, pero esta sería una respuesta muy sencilla pues desde las pautas de los contenidos programáticos estas están de alguna manera orientadas y el docente también tiene cierta autonomía para analizar la pertinencia para su asignatura.

De otro modo, la segunda percepción de los directivos considera que los aspectos a evaluar en los docentes deben ser: las fortalezas disciplinares propias de su asignatura, la experiencia académica que posee y su compromiso con procesos administrativos que lo ubiquen dentro de la institución educativa en la que se desempeña.

La última percepción considera que no debe considerar aspectos a evaluar en los docentes: los títulos universitarios, pues muchos docentes de vocación y compromisos, no los poseen y algunos que sí, no poseen habilidades para enseñar.

Nuevamente se indaga a los administrativos y ellos afirman que:

Con un primer nivel de opinión o tendencia: considera que los aspectos a evaluar en los docentes se orientan a las estrategias pedagógicas y el uso de medios audiovisuales, que de alguna forma minimizan la actividad del docente en el aula, considerando que dependiendo de los temas, existe una pertinencia pedagógica, incluso establecida en los proyectos pedagógicos de aula, orientados por un grupo de profesores expertos en cada una de las instituciones evaluadas.

Una segunda postura de administrativos enuncia que los aspectos a evaluar son: la experiencia académica y profesional, porque ellas de la mano con la puntualidad y el compromiso garantizan, poder tener un excelente docente, al respecto, si bien es cierto que la experiencia académica, es un fuerte, no es el único elemento fundamental del ser docente, pues debe existir una vocación o compromiso real con la función o la tarea de enseñar en las aulas. La experiencia permite en los docentes mejorar competencias comunicativas, identificar las necesidades propias de sus estudiantes y establecer estrategias de trabajo más efectivas para el cumplimiento de sus actividades en el quehacer docente.

Una última tendencia considera importante que más, que las estrategias pedagógicas y las didácticas, son importantes los procesos de calidad que involucren al docente que permitan su desarrollo, formando parte de un sistema activo.

Respecto a los aspectos que no deben evaluarse a los docentes los administrativos afirman:

La primera instancia o percepciones frente a las respuestas desde los administrativos con análisis simples y concretos manifiestan que no debe evaluarse al docente las metodologías, ni los contenidos temáticos, pues están establecidos institucionalmente en los proyectos pedagógicos de aula y se asumen dentro de las responsabilidades de cada docente; cuando se hacen los procesos de contratación se verifica la idoneidad del docente, por lo que sería desgastante realizar el proceso nuevamente en la evaluación que busca ir más allá de ello.

Una segunda postura de administrativos considera: no responder la pregunta, frente a qué aspectos no se deben evaluar, seguramente considera que todo aspecto es pertinente en pro de mejorar la función docente.

La última tendencia nos muestra unos directivos que dicen: que no debe evaluarse al docente la titulación universitaria, pues ella no garantiza que él sea excelente o que tenga las habilidades para enseñar, esta puede garantizar unas competencias disciplinares, pero no una buena comunicación o manejo en el aula.

**3.1.4 Resultados de la Primera Categoría.** Frente a cada una de las posturas los docentes, los estudiantes y directivos consideran de manera significativa que los aspectos a evaluar de un docente son fundamentales y ellos son:

Por un lado los estudiantes consideran que debe evaluarse: fundamentalmente las habilidades pedagógicas del docente en el aula, su conocimiento en la asignatura como su disposición frente a los estudiantes, no se deben evaluar aquellos aspectos que no tengan relevancia en las asignaturas, como tampoco el manejo de tecnologías pues no todas ellas son pertinentes.

La opinión de los docentes no está lejos de las de los estudiantes consideran que es importante el conocimiento disciplinar, pero son fundamentales sus conocimientos pedagógicos y didácticos en el aula de tal modo que la comunicación con el docente sea fundamental, consideran que no se deben evaluar el atuendo, la personalidad pues forman parte del ser propio del docente que no debe ser evidenciado.

Los administrativos consideran también la habilidad y conocimiento como la trayectoria del docente, su experiencia, considera no debe evaluarse la metodología y pedagogía pues están estipulados en los proyectos pedagógicos de aula, y no tendría evaluar nuevamente, lo mismo que el número de títulos universitarios pues los administrativos consideran que existen muchos profesionales con bastante título pero sin ninguna habilidad para la enseñanza.

“Mucho se ha escrito sobre las dimensiones a evaluar en un docente pero se pueden considerar dos núcleos fundamentales:

- a. "Competencia y destreza docente"
- b. "Contenidos, coherencia y claridad de la exposición"
- c. "Destrezas docentes y relevancia de los contenidos".

Un segundo eje fundamental:

"Actitud del profesor que incluye:

"Individual y grupal", estimulación del estudiante y justicia en la evaluación del rendimiento. (Citando a Albalde, Barca, Salvador, González y Muñoz, 1995)

Son importantes a la hora de evaluar a un docente los siguientes aspectos:

"Relación e Interacción con los estudiantes, Metodología Didáctica y Evaluación". Ciertamente la investigación confirma que estos tres elementos son fundamentales para los actores de la evaluación docente.

### **3.2 CATEGORÍA: MOMENTO DE LA EVALUACIÓN**

Esta categoría busca indagar en los estudiantes, docentes y directivos cual es el momento o el mejor momento para evaluar a los docentes, tradicionalmente se hace al final del semestre pero la investigación arrojo otras opciones de respuesta.

**3.2.1 Concepciones de los Docentes.** ¿Cuál: cree usted es el mejor momento de realizar la evaluación Docente?. El 70% de los docentes encuestados afirma: que el mejor momento de la evaluación es al final de cada semestre, es la primera tendencia que se da o primer nivel de respuesta lógico y simple (EDTCT14), (EDTHT13), (EDTAL12), (EDTAL11), (EDTCN8), (EDTTH7), (EDTSO6), (EDTCT3), (EDTR1). Algunos de estos docentes de igual forma afirman que al final debe realizarse la evaluación porque "Hay un punto de referencia para el evaluador, por cada estudiante" (EDTSO4) y "Porque se han terminado los procesos y actividades académicas de la unidad de significación respectiva" (EDTR1). Se puede inferir de lo anterior que la evaluación es un elemento crucial para la contratación del docente cada semestre pues solo se hace al final para tomar decisiones frente a la permanencia en la institución.

Se evidencia que existe una segunda tendencia del 20% y es que el mejor momento de la evaluación docente es en la mitad del semestre académico (EDTAP10) (EDTTH9), se infiere que la razón sea para mejorar o ajustar aquello que no esté realizándose de forma adecuada, para el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, de igual forma otro docente apoya esta idea realizando la evaluación "Después del segundo Corte" (EDTR2). La tercera tendencia apunta a un proceso de evaluación es decir, la evaluación docente debe realizarse al final pero también al comienzo. Solo el 10% de los encuestados (EDTSO5) (Anexo Tabla No.1 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 10. Concepciones de los docentes sobre: ¿Cuál: cree usted es el mejor momento de realizar la evaluación Docente?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Docentes
1	1	(EDTCT14), (EDTHT13), (EDTAL12), (EDTAL11), (EDTCN8), (EDTTH7), (EDTSO6), (EDTCT3), (EDTR1), (EDTSO4)	70%
2	1	(EDTAP10), (EDTTH9), (EDTR2)	20%
3	1	(EDTSO5)	10%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede Inferir: Con una primera tendencia se muestra que existe: un alto porcentaje docentes encuestados que piensan que la evaluación se debe realizar al final, se infiere que la evaluación se emplea como elemento para indagar el desempeño del docente a nivel administrativo y no como un proceso secuencial que tenga un antes y un después, que puede ser lo propuesto por el docente que dice: que la evaluación debe realizarse al comienzo y al final.

Una segunda tendencia que manifiesta que la evaluación debe realizarse en la mitad del semestre esto con el objetivo de mejorar y ajustar la actividad del docente proponiendo procesos de mejora.

La última tendencia enuncia que la evaluación docente debe realizarse al comienzo del semestre, para poder partir de un antes o después, poder comparar el trabajo docente permitiendo también un proceso de mejora.

### 3.2.2 Concepciones de los Administrativos. ¿Cuál: cree usted es el mejor momento de realizar la evaluación Docente?: Categoría: El mejor momento de la evaluación Docente.

El 33% de los administrativos encuestados afirman de manera simple que la evaluación docente debe realizarse al final del periodo académico comentando que el proceso: “Permite el desarrollo del docente durante el periodo académico”, pero esto no permitiría sino hasta el final saber cómo se desempeñó el docente. (EDRTR3). Para este administrativo la evaluación docente es un resultado mas no un proceso, pues no sugiere múltiples evaluaciones, sino una sola y en un momento muy puntual.

Hay una segunda tendencia con una postura desde lo administrativo, con el 33%, que afirma que la evaluación se debe realizarse al final, pero también en la mitad del semestre, pensando en realizar un tipo de ajuste o mejora en el proceso educativo en el aula (EDRTR3). Esta postura nos permite inferir que este administrativo considera la evaluación como un proceso que tiene posibilidad de

mejora y son necesarios realizar varias aplicaciones de evaluación, para generar una conclusión clara a partir de la comparación de los resultados.

La tercera tendencia con un porcentaje del 33% afirma que la evaluación no debe hacerse ni al final, ni al comienzo, “sugiero 2 evaluaciones en segundo corte y tercer corte, esta evaluación debe incluir administrativos, que tienen contacto con el docente” (EDRTA1), introduce un nuevo elemento y es la evaluación por parte de los administrativos que interactúan con el docente, el realizar la evaluación en segundo corte permite al docente mostrar la metodología del docente en una fase inicial y final, permitiendo realizar un proceso evaluativo en el tiempo, también permite la mejora o ajuste del proceso educativo. Pero también la relación de los docentes con sus jefes o profesionales que orientan su trabajo. (Anexo Tabla No 2 al final del documento donde está la tabulación de respuestas):

Tabla 11. Concepciones de los administrativos sobre: Cuál: cree usted es el mejor momento de realizar la evaluación Docente?.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Directivos</b>
1	2	(EDRTSO2)	33%
2	2	(EDRTR3)	33%
3	2	(EDRTA1)	33%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir: Con una primera tendencia de administrativos encuestados considera que el mejor momento de la evaluación es el final, porque es en ese momento que se puede ver la labor completa del docente pero también, porque la concepción es que la evaluación es un elemento para decidir la continuidad del docente y responde a un requerimiento administrativo.

La segunda percepción de los directivos es que la evaluación debe realizar en dos momentos al final y en la mitad del semestre sugiriendo un proceso de evaluación comparativa de tal modo que se puede realizar un proceso de retroalimentación o ajuste al docente.

La tercera tendencia de administrativos evaluados considera que se debe evaluar al docente en segundo corte y tercer corte, se puede inferir de esta postura que la evaluación es un instrumento que permite no solo mejorar, si no ajustar, respuesta muy similar a la anterior pero que tiene un requerimiento adicional y es la participación no solo de los estudiantes, sino también de personas relacionadas en la parte administrativa.

**3.2.3 Resultados de la Segunda Categoría.** Frente al mejor momento de la evaluación los docentes consideran: los docentes en un alto número considera que se debe hacer al final como producto de un trabajo, un muy bajo número opina que debe realizarse en dos momentos a mediados de semestre de tal forma se pueda hacer una acción de mejora y un muy reducido número considera que al principio para un antes y después, las respuestas de los administrativos no están lejos de las respuestas de los docentes pues tienen exactamente el mismo comportamiento y un alto número considera la evaluación docente como producto y debe realizarse a final de semestre, otros opinan que al medio y final y la tercera tendencia en 2 y 3 corte.

Las evaluaciones docentes “si son para retroalimentar deben ser contextualizado en el primer tercio del periodo escolar”. (Serrano 2002, p. 10) Para dar tiempo al docente de ajustar sus prácticas”, si son destinadas para tomar decisiones administrativas se aplica en las dos últimas semanas, pero nunca a la par de los exámenes finales”. (Serrano 2002, p. 10)

Schuh y Crivelli (1973) afirman que existe un “sesgo en las evaluaciones de los docentes de acuerdo a las notas recibidas por los estudiantes”. (León, p. 352)

En sentido hay que tener en cuenta como destaca Álvarez Rojo y otros autores (1999) que para evitar cualquier tipo de sesgo en las evaluaciones docentes, realizadas por los estudiantes, “se debe preguntar sobre aspectos de la docencia que ellos estén cualificados a opinar”. (Ruiz, p. 91)

### **3.3 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

Esta categoría tiene como objetivo analizar e indagar si los estudiantes, docentes y directivos conocen para qué sirve la evaluación y si la que desarrollan en cada periodo académico tiene alguna utilidad como tal

**3.3.1 Concepciones de los Estudiantes.** ¿En Su Opinión personal, la evaluación que hacen los estudiantes, sirven para algo?

Con un 70% de respuestas afirmativas, los estudiantes consideran que la evaluación docente sirve para algo. El 30% afirma que no (EETCT22).

La primera tendencia con el 60% de las respuestas sencillas los estudiantes consideran que la evaluación sirve porque permite: “dar la oportunidad a la universidad de cambiar al docente” (EETSO1), “evaluando el nivel de educación que hay en las asignaturas”, “llamando la atención al docente o de lo contrario se despedirá” (EETSO4), la evaluación docente permite también “visualizar el desempeño de cada maestro y que tan buena es su forma de enseñar” (EETAP6)

(EETGT26). Los estudiantes consideran que no se tiene en cuenta sus opiniones en estas evaluaciones (EETAP8), “no se ven reflejadas las reflexiones, ni llamadas de atención del estudiante” (EETR18), manifiestan que no ven cambios significativos (EETTH12, EETAL14, EETGT28, EETR19, EETR17), que las observaciones que realizan tienen como objetivo y siguen viendo “profesores mediocres” (EETGT25) o “continúan los mismos docentes con, sus mismas metodologías”(EETCN30). La evaluación debería permitir “tomar medidas en cada uno de los docentes” (EETCN32) porque se pueden “mejorar muchas cosas que hacen falta” (EETGT27).

La segunda tendencia con el 30% de los estudiantes y afirmaciones más elaboradas, los estudiantes consideran que la evaluación docente sirven para algo porque: en algunos casos es “formalidad, nos da la oportunidad de expresarnos objetivamente para mejorar una calidad educativa” y su proceso (EETAP5), (EETCT24), (EETTH9). También permite “muchas mejoras”, tener calidad educativa” (EETTH11), como “mejorar en lo que se está fallando” logrando cambios en lo que se hace (EETAL16, EETAP7), auspiciando la “medición de niveles profesionales” (EETCT21) y tomando en cuenta lo que los estudiantes piensan, modificando los métodos tradicionales (EETTH10), (EETR20).

Una tercera tendencia con el 10% de las afirmaciones más complejas comenta que en los 4 semestres que ha realizado la evaluación “algunos docentes por críticas no han continuado en la institución” (EETCT31), lo que permite inferir que la evaluación plantea la sensación de ser un instrumento que mira de alguna manera la empatía del estudiante con el docente y no debe reducirse a esto, debe trascender ir más allá de esto, los estudiantes también consideran que la evaluación docente es un “mecanismo en los que los estudiantes, pueden tener voz dentro de la universidad” (EETCT29). (Anexo Tabla No 12 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 12. Concepciones de los estudiantes sobre: Su Opinión personal, la evaluación que hacen los estudiantes, ¿sirven para algo?.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Estudiantes</b>
1	12	(EETSO1), (EETSO4), (EETAP6), (EETGT26), (EETR18), (EETTH12), (EETAL14), (EETGT28), (EETR19), (EETR17), (EETGT25), (EETCN30), (EETGT27)	60%
2	12	(EETAP5), (EETCT24), (EETTH9), (EETTH11), (EETAL16), (EETAP7), (EETCT21), (EETTH10), (EETR20)	30%
3	12	(EETCT31), (EETCT29)	10%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede Inferir: Con una primera tendencia y numero de respuestas por parte de los estudiantes simples, no muy elaboradas consideran que la evaluación sirve para: Darle a la universidad la oportunidad de cambiar al docente, con el fin llamar la atención del mismo, visualizar el desempeño del maestro; los estudiantes consideran de igual forma que sus opiniones no son tenidas en cuenta y que no ven cambios significativos en las metodologías, como dicen ellos docentes mediocres; la evaluación debería permitir tomar medidas con los docentes que puedan mejorar las cosas que hagan falta.

La segunda tendencia con respuestas más elaboradas, los estudiantes afirman que la evaluación permite que ellos expresen objetivamente para mejorar la calidad, permitiendo mejoras en la calidad educativa, ajustando en lo que se está fallando, propiciando la medición de niveles profesionales, teniendo en cuenta lo que afirman los estudiantes, modificando los métodos tradicionales.

La tercera tendencia con respuestas más complejas, por parte de los estudiantes afirman que algunos profesores no han continuado a raíz de las críticas en la evaluación docente, se puede inferir que la evaluación se utiliza como instrumento para determinar la empatía del docente y el estudiante, que muchas veces determina la permanencia de un docente, pero los estudiantes aun ha si consideran la que la evaluación, les da voz y voto dentro de la institución educativa.

### **3.3.2 Concepciones de los Docentes.** ¿Para qué cree usted, Sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución?.

Con una primera tendencia el 15% de los docentes encuestados frente a la pregunta si sirve la evaluación docente de su institución, con respuestas simples los docentes consideran que “generan mejoramiento en el desempeño, contenidos y pertinencia” (EDTCT3), tiene como fin “ajustar la transmisión de conocimientos y medir grados de apropiación de lo instruido en el aula” (EDTSO6), “no veo la utilidad de la evaluación, ya que no se dan a conocer a los docentes” (EDTAL11).

La segunda tendencia con un 50% de los docentes afirman que la evaluación sirve: para “establecer un diagnóstico y retroalimentar al docente, mejorando para los estudiantes” (EDTR1), “permitiendo el ajuste de proceso” (EDTR2), “motivando la reflexión del docente, cuando son otros fines se pierde razón de ser” (EDSO4), “identificando fortalezas y debilidades” (EDTTH7), “mejorando el hacer pedagógico” (EDTCT14), estableciendo retroalimentación y mejoramiento continuo” (EDTAL12), “midiendo cualitativamente actitudes y comportamientos de los docentes frente a la institución, estudiante y área de desempeño” (EDTAP10), todo lo anterior es evidenciado por el docente y la institución a través de la evaluación; la misión de la evaluación docente “está encaminada a mejorar la

práctica docente en el aula” (EDTSO5), retroalimentando y evidenciando como los estudiantes” nos ven” (EDTSO4).

La tercera Tendencia con un 35% de los docentes evaluados la percepción de ellos es que la evaluación docente institucional sirve para “mejorar la calidad de la educación impartida en todos los ámbitos del ser” (EDTR1), (EDTCN8), “mejoramiento de la calidad del docente” (EDTR2), diagnosticando su gestión (EDTTH7), contando con docentes de alto nivel frente a las exigencias de “los clientes y entorno” (EDTTH9), los docentes fundamentalmente deberán aportar más de un proceso de calidad (EDTTH9), implementando “acciones correctivas” (EDTCT14), la actividad docente responde a una actividad de servicio a la comunidad generando impacto “personal, social y económico” (EDTAL12), a través del seguimiento de la “labor docente”, garantizando calidad en los programas (EDTHT13). Lo anterior lo entendemos como docentes que no solo se limitan a su quehacer en el aula, si no en profesionales que se constituyen en elementos importantes en el hacer administrativo para mejorar la educación. (Anexo Tabla 16 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 13. Concepciones de los docentes sobre: ¿Para qué cree usted, sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución?.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Docentes</b>
1	16	(EETCT3), (EDTSO6), (EDTAL11)	15%
2	16	(EDTR1), (EDTR2), (EDSO4), (EDTTH7), (EDTCT14), (EDTAL12), (EDTAP10), (EDTSO5), (EDTSO4)	50%
3	16	(EDTR1), (EDTCN8), (EDTR2), (EDTTH7), (EDTTH9), (EDTCT14), (EDTAL12), (EDTHT13)	35%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir Con una primera tendencia frente a la pregunta para qué sirve la evaluación docentes de su institución los docentes afirman:

Con respuestas simples, una primera tendencia muestra a unos docentes afirmando que la evaluación sirve para: mejorar el desempeño, contenidos y pertinencia, garantizando el ajuste en la transmisión de los conocimientos, midiendo los grados de apropiación en el aula, para otros no tiene utilidad, ya que no se dan a conocer a ellos los lineamientos de evaluación.

Una segunda tendencia muestra que la evaluación institucional sirve desde los docentes para: establecer un diagnóstico y retroalimentar al docente, mejorando

su trabajo con los estudiantes, motivando al docente, identificando fortalezas y debilidades, mejorando el hacer pedagógico y evaluando cualitativamente las actitudes y comportamientos del docente.

La tercera tendencia muestra unos docentes que opinan que la evaluación institucional sirve para: mejorar la calidad de la educación que se imparte en el aula, contando con profesionales de alto nivel que respondan a las exigencias del entorno y garantizando programas de calidad y pertinencia.

### **3.3.3 Concepciones de los Directivos.** ¿Para qué cree usted, Sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución?

La primera tendencia con el 33% de los administrativos encuestados considera que la finalidad de la evaluación docente institucional es: “Diseñar estrategias de mejoramiento, pues no solo se evalúan docentes de planta, sino también los de práctica y distancia” (EDTA1). El objetivo es más del desempeño del docente(requerimiento administrativo), es evaluado, para decidir si se da continuidad con su contrato, pues la evaluación solo se hace al final del semestre, muchos aspectos no se modifican o mejoran, porque la evaluación no es socializada con el docente evaluado en un largo periodo. Lo anterior se infiere por que los docentes encuestados son los que tienen contratos anualizados.

La segunda tendencia con el 33% de los encuestados afirman que la finalidad de la evaluación institucional es: “identificar casos que necesitan intervención administrativa, desempeño docente, para proponer alternativas de mejora y dar términos para el desarrollo docente” (EDTSO2). El objetivo en este aporte, está enfocado no solo en el desempeño, va más allá, por que propone alternativas de mejora y esto permite que los docentes identifiquen debilidades y fortalezcan las necesidades identificadas en los alumnos e incluso para que el mismo pueda crecer profesionalmente. La evaluación es la oportunidad y el instrumento para realizar ajustes en el proceso de enseñanza en el aula y la oportunidad que tiene el docente para mejorar su desempeño, escuchando las sugerencias de otros.

La tercera posición con el 33% enuncia que la finalidad de la evaluación docente institucional es: “mejorar las calidades del docente” (EDTR3), en este sentido cuando hablamos de calidades, es la proyección de un ser integral, cuyo objetivo es mejorar la actividad docente en el aula. Este término es muy actual con los procesos de acreditación en calidad, esta expresada en resultados óptimos en tiempos cortos, garantizando el cumplimiento de los objetivos establecidos a los docentes. (Anexo Tabla 17 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 14. Concepciones de los administrativos sobre: ¿Para qué cree usted, sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Directivos
1	17	(EDTA1)	33%
2	17	(EDTSO2)	33%
3	17	(EDTR3)	33%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede Inferir: Que la finalidad de la evaluación desde los administrativos y con respuestas simples, mostrando una primera tendencia afirman que la evaluación docente tiene como objetivo es la mejora, primera palabra que se viene a la mente, pero porque esa es la finalidad que se vende en todas las instituciones, la primera tendencia lo enuncia y manifiesta que se hace en todos los programas, los directivos encuestados poseen contratos anualizados. Una segunda tendencia de directivos evaluados afirma que: la finalidad de la evaluación no solo es la mejora, si no intervenir y permitir el desarrollo del docente a través de este proceso, pero en esta institución solo se hace la evaluación en un momento final del semestre, lo que nos permite inferir que se hace como requisito de desempeño administrativo, el administrativo encuestado manifiesta que no es obligatoria la evaluación docente en su institución.

La Última Postura frente a la pregunta de la finalidad docente para los directivos, muestra un elemento más y es la evaluación de las calidades del docente, y está enfocada al docente como elemento fundamental de un sistema educativo, cuando se habla de calidad se habla de buenos resultados en cortos tiempo, el cumplimiento de metas y el realizar muy bien el trabajo docente, estos enunciados nos muestran directivos involucrados en procesos de calidad y acreditación de programas de calidad.

**3.3.4 Resultados de la Tercera Categoría.** Frente a la finalidad de la evaluación los estudiantes consideran que es el mejor elemento para despedir a un docente, en muy pocos casos para mejorar la calidad del desempeño del mismo, los más consecuentes dicen que debido a las críticas muchos docentes se han ido, pero que es la única forma de sentirse poderosos en la institución o ser escuchados.

Por otra parte los docentes consideran que la evaluación docente sirve para garantizar que ellos transmiten conocimientos, se pueda realizar de alguna forma una mejora en su desempeño, fortaleciendo sus talentos de tal forma que se mejore la calidad de ellos mismos y sus procesos en el aula.

Los directivos consideran: que la evaluación inicialmente es un proceso de mejora, pero más allá de eso es un elemento de proceso o sea evolución y lo último

calidad que permita a las instituciones cumplir metas y proyectos pensados, plasmados y cumplidos.

Para que la evaluación docente cumpla una finalidad clara es importante que la construcción de los insumos de información en este caso los instrumentos ya sea entrevista y cuestionarios son necesarios seguir unos principios básicos: “que deben regir la construcción de los ítems y ellos son: representatividad, relevancia, diversidad, claridad, sencillez y comprensibilidad” (Fonseca, 2005, p. 20) “Estas deben ser claras para la población a la cual se va aplicar y debe tener una representación similar de cada uno de ellos, se harán varios enunciados porque es factible que muchos de ellos se desechen”. (Fonseca, 2008, p. 20). Algunos estudios sobre la percepción de los docentes de manera espontánea (Gil, 1991; Alonso Gil y Martínez-Terregosa, 1992 y 1995). “La mayor parte de los profesores enuncian que la finalidad de la evaluación es promocionar y seleccionar” (Gil, 1996, p. 16).

La finalidad de la evaluación debe ser un elemento de aprendizaje. “Lo esencial es orientar la evaluación cuya función no debe ser comparativo o discriminatorio y donde el resultado no sea comparado.” (Gil, 1996, p. 24)

### **3.4 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

Esta categoría tiene como objetivo revisar el instrumento de evaluación aplicado en las instituciones de tal forma que los actores de la evaluación, realicen sus observaciones y apreciaciones al respecto.

**3.4.1 Concepciones de los Estudiantes.** Está de acuerdo con la evaluación docente que se realiza en la institución con respecto a: a. Instrumento, b. Aplicación (muestra, tiempo).

Con una primera tendencia del 65% de las respuestas de los estudiantes afirman que si están de acuerdo con la evaluación docente que se realiza en la institución y las respuestas son simples: por que el proceso es fácil, porque pueden evaluar, es un proceso organizado y el momento de aplicación es adecuado, practico y de fácil acceso regular, permite cambiar al docente en el momento que la universidad lo crea oportuno (EETS02, EETS03, EETAP6, EETTH9, EETTH12, EETAL14, EETR19, EETCT21, EETCT22, EETCT23, EETCT24, EETGT25, EETCN29, EETCN31, EETCN32. Aunque los estudiantes están de acuerdo con la aplicación opinan acerca del instrumento “que es extenso, con preguntas redundantes”, “es molesto hacerlas, muchos tienen afán y no lo solucionan con honestidad” (EETSO4, EETAP7, EETAP8, EETTH10, EETR18, EETR20, EETGT26, EETGT27, EETCN30).

La segunda tendencia con respuestas más complejas y con un 35%, de los estudiantes considera que la evaluación docente debería “ser obligatoria y que el docente sepa que si se contestó” (EETS01), “debería encargarse que todos la realicen” (EETS04), con un método más rápido (EETAP6, EETAP8) porque muchas personas no “leen por lo extenso” (EETAL16), las evaluaciones “no son lógicas” (EETR17), el instrumento es “complejo e ineficiente” (EETR18), el instrumento aplicado debería ser insumo para mejorar y no para “prescindir de los docentes” (EETCT21), el actual instrumento “no es pertinente por el tiempo y el número de estudiantes que la realizan” (EETCT22), tampoco “no se ven los resultados, no son públicos” (EETGT26), “muchos no opinan” (EETGT28), “debería hacerse más seguido para mejorar” (EETGT28), se “pierde tiempo calificando a todos” (EETCN30).

No hay una tercera tendencia que nos permita inferir, que los estudiantes tengan un amplio conocimiento en el conocimiento de instrumentos de evaluación y tampoco cual debe ser la muestra para análisis como, el tiempo en el que se debe aplicar. (Anexo Tabla 15 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 15. Concepciones de los estudiantes sobre: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente que se realiza en la institución con respecto a: a. Instrumento, b. Aplicación (muestra, tiempo)?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Estudiantes
1	15	(EETSO2), (EETS03), (EETAP6), (EETTH9), (EETTH12), (EETAL14), (EETR19), (EETCT21), (EETCT22), (EETCT23)	65%
		(EETCT24), (EETGT25), (EETCN29), (EETCN31), (EETCN32), (EETSO4), (EETAP7), (EETAP8), (EETTH10), (EETR18)	
		(EETR20), (EETGT26), (EETGT27), (EETCN30)	
2	15	(EETSO1), (EETSO4), (EETAP6), (EETAP8), (EETAL16), (EETR17), (EETR18), (EETCT21), (EETCT22), (EETGT26)	35%
		(EETGT28), (EETCN30)	

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir: Una primera tendencia frente a la pregunta si el estudiante está de acuerdo con la evaluación institucional y específicamente a nivel de instrumento, aplicación, sistematización y retroalimentación, los estudiantes consideran: a pesar que existe un alto número de estudiantes que se encuentran de acuerdo con el instrumento consideran que es importante mejorar o

corregir su extensión pues es demasiado largo, las preguntas redundantes que producen molestias en la lectura y en la respuesta.

La segunda tendencia muestra una opinión de los estudiantes más elaborada consideran que el instrumento aplicado debería ser aplicado de forma obligatoria y socializando los resultados con los docentes con una metodología más rápida, pues la extensión es bastante amplia, el instrumento es complejo e ineficiente, la evaluación no debería utilizarse como elemento para prescindir de los profesores, si no para mejorar el proceso educativo, no se publican los resultados, no todos opinan y el proceso se debería hacer con mayor frecuencia.

La tercera tendencia no existe, lo que permite inferir que para los estudiantes los instrumentos de evaluación, no son un tema de su conocimiento, ni como se elaboran, aplican o analizan, para la mayoría de los estudiantes este es un tema que no conocen y solo opinan si su elaboración le implica mayor trabajo o ejercicio de lectura.

**3.4.2 Concepciones de los Docentes.** ¿Está de acuerdo con la evaluación docente, que realiza la institución con respecto a :a. instrumento, aplicación (tiempo y muestra).

La primera tendencia con 68% de las respuestas de los docentes simples están de acuerdo con la actual evaluación docente, pero con algunas consideraciones “se debe explicitar más, aplicarse al finalizar el semestre” (EDTR1) (EDSO6), “no hay retroalimentación o es demorada, no es efectiva” o “la información suministrada a los docentes no es suficiente” (EDTCT3), (EDTR2), (EDTSO4), (EDTTH9), (EDTAP10), (EDTAL11), (EDTCT14), algunos docentes son tan sinceros y comentan “no tengo conocimiento exacto del sistema y recopilación de datos”, “no lo conozco” (EDTAL12), (EDTCT14). Existe un matiz frente a esta pregunta y es decir: no está de acuerdo con el instrumento, aplicación y muestra, pero tampoco aportan ideas para realizarle (EETTH7), (EDTCN8), (EDTHT13).

La segunda tendencia con 30% de las respuestas de los docentes, más elaboradas responden frente al instrumento es un “poco extenso”, “muchas preguntas, los estudiantes se aceleran” (EDTAP10) (EDTSO4), “la muestra es muy baja y evalúa los estudiantes que les fue mal” (EDTSO4), el tiempo de aplicación debe ser a mediados de semestre de modo que se forcé al estudiante” (EDSON), “no aplicar hacia el final del semestre, antes del 3º corte” (EDTAL12), la evaluación muestra “pocos detalles, se debe mejorar, muy generalizada: malo, bueno, excelente” (EDTSO5), el instrumento se “debería aplicar unas competencias base, menos aspectos y preguntas recurrentes” (EDTAL12), “más concreta sin términos cualitativos en detalle, más global” (EDTAL12).

La tercera tendencia con respuestas más complejas 2%, los docentes afirman que los instrumentos tienen “elementos de control y cubren 3 campos definidos de la evaluación” (EDTCT3). (Anexo Tabla 19 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 16. Concepciones de los docentes sobre: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente, que realiza la institución con respecto a: a. instrumento, aplicación (tiempo y muestra)?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Docentes
1	19	(EDTR1), (EDSO6), (EDTCT3), (EDTR2), (EDTSO4), (EDTTH9), (EDTAP10), (EDTAL11), (EDTCT14), (EDTAL12), (EETTH7), (EDTCN8), (EDTHT13)	68%
2	19	(EDTAP10), (EDTSO4), (EDSON), (EDTAL12)	30%
3	19	(EDTCT3)	2%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede Inferir: La primera tendencia respecto a la actual evaluación docente de su institución los docentes consideran que: debe ser más clara y al finalizar el semestre, están de acuerdo con ella pero hacen las siguientes observaciones es muy demorada y no es efectiva, no se le da información al docente para su ejecución, hay docentes tan sinceros que manifiestan no conocerla, no están de acuerdo con ella pero tampoco proponen ideas para su autoevaluación.

Por otra parte, la segunda tendencia muestra una opinión de los docentes más elaborada frente a la evaluación docente institucional: el instrumento es extenso, muchos estudiantes se aceleran, evalúan los malos estudiantes y como no es obligatoria, la muestra es muy baja, de igual forma debería aplicarse a mediados del semestre de tal forma que los estudiantes se obliguen a realizarla, los docentes sugieren que la escala de evaluación no solo sea bueno, malo y regular, no debería mostrar términos cualitativos y debería ser más global.

La tercera tendencia muestra una postura de los docentes frente a la evaluación institucional más compleja afirma su conocimiento de los aspectos evaluados y afirman que son 3, pero no hace más aportes frente a su extensión, aplicación y muestra.

**3.4.3 Concepciones de los Directivos.** Está de acuerdo con la evaluación docente institucional con respecto: a. Instrumento, b. aplicación, c.

Sistematización, d. Retroalimentación. Categoría: Finalidad de la Evaluación Docente Institucional instrumento

La primera tendencia con el 33% de los encuestados en el área administrativa, considera que la evaluación docente institucional a nivel del instrumento aplicado para tal fin es muy "Extenso", como consecuencia de esto el estudiante "contesta sin leer, las 100 preguntas", por lo que la prueba no refleja de manera objetiva el proceso de evaluación y en la mayoría de los casos "No es del todo efectiva (por qué no hay cambios frente a las observaciones" (EDTA1). En esta institución la evaluación docente es de carácter obligatorio.

La segunda tendencia con el 33% de los administrativos afirma: que si está de acuerdo con el instrumento utilizado, pero considera que debería existir: "la cultura de la evaluación en términos de la comunidad académica" (EDTSO2), ya que esta institución la evaluación, no es obligatoria y la hacen los estudiantes que quieran hacerla, este administrativo está de acuerdo con la tabulación, pero piensa que se debe mejorar: "escenarios para que las observaciones y oportunidades de mejora se comuniquen y se planifiquen actividades" (EDTSO2). Es decir plantea que es necesaria la retroalimentación porque no es clara o es escasa.

La tercera postura con el 33% de los administrativos encuestados afirman que en esta institución a pesar de que la evaluación es obligatoria, el instrumento es "demasiado largo y complejo" (EDRTR3), que "lleva mucho tiempo y la muestra no se alcanza" (EDRTR3) y si se hace la retroalimentación "se debe continuar haciendo para que se tenga realmente una validez del proceso" (EDRTR3). (Anexo Tabla 20 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 17. Concepciones de los administrativos sobre: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente institucional con respecto: a. Instrumento, b. aplicación, c. Sistematización, d. Retroalimentación?.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Directivos</b>
1	20	(EDRTA1)	33%
2	20	(EDRTSO2)	33%
3	20	(EDRTR3)	33%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir: El anterior análisis nos permite aseverar que existe una primera postura clara sobre el instrumento de evaluación docente: es que es extenso y por ello los estudiantes contestan las preguntas sin leer, la evaluación es de carácter obligatorio para poder visualizar las notas del semestre, pero a pesar de esto no se hace de manera clara y comprometida por parte de los

estudiantes, afirma también el administrativo que no se realiza cambios frente a lo allí consignado.

La Segunda Tendencia de los administrativos frente al instrumento manifiesta su acuerdo con el diseñado actualmente en cuanto a la extensión, pero consideran que es necesario sensibilizar a los estudiantes frente a la evaluación pues en la institución no es obligatoria el realizarla y que el proceso de retroalimentación a pesar que se hace debe ser claro para quien recibe los resultados de la evaluación en este caso los docentes quienes son los directos protagonistas del proceso evaluativo.

Una tercera postura de los directivos frente al instrumento de evaluación institucional lo considera largo para los estudiantes es un poco engorroso contestar 100 preguntas, el directivo encuestado afirma que el no evidencia cambios frente al proceso de evaluación y que si se realiza retroalimentación debe ser un proceso continuo para mejorar el sistema educativo del cual forma parte.

**3.4.4 Resultados de la Cuarta Categoría.** Los estudiantes consideran: que el instrumento de evaluación docente es extenso, las preguntas son engorrosas, no están familiarizados con las preguntas y consideran que debía ser un proceso de tipo obligatorio, algunos de ellos opinan que los resultados no son publicados, la mayoría desconocen el instrumento y finalmente muchos terminan sin conocerlo.

Los docentes por su parte afirman de forma sincera no conocer, ni entender los aspectos evaluados, son largas, engorrosas, no están familiarizados con ellas, la evaluación solo es cuantitativa y finalmente quienes evalúan son los estudiantes malos.

Para los directivos consideran que las evaluaciones son largas y poco claras, de hecho muchos estudiantes contestan sin leer, un directivo afirmo estar de acuerdo con el instrumento pero considera que es importante la sensibilización frente a la evaluación para que los estudiantes participen

Para obtener unos resultados óptimos y claros en la evaluación docente y con los instrumentos actualmente disponibles es importante primero “sensibilizar a los estudiantes respecto a la evaluación como un proceso constructivo, de tal forma que se construya un proceso y se evalúen resultados” (Gil, p. 18).

“Los primeros cuestionarios fueron de tipo administrativo con propósitos sumativos De promoción y traslado, aumentos de salarios impopular años 80 (Good y Mulryan, 1990) (Molero, p. 60). Se “acumulan evidencias sobre el mal uso de instrumentos para la evaluación docente, su aplicación no responde a los aspectos básicos que la literatura señala, los docentes manifiestan en el uso, como en la

toma de decisiones administrativas y se subestima su utilidad” (Serrano, 2008, p. 3).

### **3.5 PROPUESTA DE EVALUACIÓN DESDE LOS ESTUDIANTES**

La categoría busca indagar en quienes hacen su evaluación docente desde los cuestionarios sistematizados en las instituciones, saber si les gustaría evaluar de otra manera.

#### **¿Cuál cree usted sería, un buen método para evaluar a sus docentes?**

La primera tendencia de los estudiantes frente a la pregunta: cuál sería el mejor método de evaluación el 28% de las respuestas fueron sencillas y simples, desde realizar al docente propuestas como: “evaluar sus conocimientos en el momento de la contratación para medir sus conocimientos y formas de enseñar” (EETSO4), de igual forma realizando al docente evaluaciones en el aula (EETTH12, EETR17), otros estudiantes proponen que el docente debería evaluarse “con el resultados de notas y los aprobados en la materia final del semestre” (EETCN30), como se viene haciendo está bien (EETCT23): las encuestas electrónicas (EETCT22) (EETAL16) (EETGT26).

La segunda tendencia con un 44% de la muestra de estudiantes, más analíticos con respuestas complejas consideran que el método de evaluar a un docentes seria: En “una charla en la que se evalué también a los estudiantes” (EETAP7), o una “dinámica en la que se refleje todo lo que quiere hacer” (EETTH10), “personalizado con cada docente, con director de carrera o con todos los docentes, en una mesa redonda en forma de debate” (EETTH11) (EETCN31), otra sugerencia seria “aleatoriamente a cada programa, reduciendo los estudiantes cuestionados”, lo podría hacer también una “persona que hable con los estudiantes cuando finalicen las clases” (EETAL15) (EETCN29), o que “el esquema que se está aplicando virtualmente, sea retroalimentado a los docentes y se realice en diferentes épocas” (EETCT21) (EETR18), teniendo en cuenta la opinión de los “estudiantes” (EETR19), “evaluación al finalizar las clases” (EETGT25).

La tercera tendencia con un 28% de los estudiantes evaluados, consideran que el mejor método de evaluar a los docentes seria: “que cada profesor destinara una hora de clase y explicara la importancia de la evaluación y hacerla ahí mismo” (EETSO1), “discutiendo los resultados, para llegar acuerdos y no se han para sacar docentes” (EETS02), “realizando una reunión, contestando a conciencia” (EETS03), “realizar cuestionarios con 10 preguntas abiertas” (EETAP8), se sugiere de igual forma un “cara a cara o web, de tal modo que se confronte a los estudiantes que busquen dañar la imagen del docente” (EETGT27) (EETAP25) (EETTH9), o una estrategia “didáctica para que los estudiantes participen” (EETGT28), “durante clase y que un coordinador presencie cualquier día de clase”

(EETR20), “evaluando a todos sin importar el programa” (EETAL13). (Anexo Tabla 18 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 18. Concepciones estudiantes sobre: ¿Cuál cree usted sería, un buen método para evaluar a sus docentes?.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Estudiantes</b>
1	18	(EETS04), (EETTH12), (EETR17), (EETCN30), (EETCT23), (EETCT22), (EETAL16), (EETGT26)	28%
2	18	(EETAP7), (EETTH10), (EETTH11), (EETCN31), (EETAL15), (EETCN29), (EETCT21), (EETR18), (EETR19), (EETGT25)	44%
3	18	(EETSO1), (EETSO2), (EETSO3), (EETAP8), (EETGT27), (EETAP25), (EETTH9), (EETGT28), (EETAL13)	28%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se pueda inferir: La primera tendencia muestra a unos estudiantes que consideran que el mejor medio de evaluar a un docente son: evaluar al docente a nivel de conocimientos disciplinares en el momento de realizar su contratación, evaluándose también en el aula, con encuestas electrónicas como se viene haciendo está muy bien.

La segunda tendencia de opiniones frente a la evaluación los estudiantes consideran que el mejor método de evaluar a sus docentes sería: Con una charla o plenaria en la que los estudiantes pudieran opinar de sus docentes con sus directores de carrera, una mesa redonda que plantee un debate o una evaluación de forma aleatoria que no involucre muchos estudiantes, o una tercera persona que hable con los estudiantes al finalizar las clases, otros estudiantes consideran que como se hace actualmente está muy bien, pero que la opinión de ellos sea importante.

La tercera tendencia muestra opiniones de los estudiantes frente a como evaluar a los docentes: Cada docente sacara un espacio para explicar la importancia de la evaluación y la ejecutara en ese momento, llegando acuerdos conjuntos para no sacar a los docentes, también se sugiere la realización de un cuestionario de 10 preguntas abiertas, o un cara a cara de tal modo que no se le permita a un estudiante dañar el buen nombre del profesor, la otra opción sería genera una estrategia con el docente en el aula cualquier día de clase, evaluando todos los programas involucrados.

**3.5.1 Resultados de la Quinta Categoría,** Los estudiantes consideran que la evaluación que se hace es buena de la forma electrónica, pero sería fundamental realizar un discusión presencial con los directores de departamento, de tal forma que se pudiera hablar con el docente, también sería fundamental el evaluar en el momento que el realiza la clase para identificar elementos a mejorar .y no continuar utilizando la evaluación como producto para prescindir del docente.

### **3.6 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN**

La categoría tiene como objetivo, observar la claridad que tienen los diferentes actores de la evaluación en el proceso, es decir determinar si los estudiantes, los docentes, los directivos tienen certeza de por qué evalúan, para que evalúan al docente.

**3.6.1 Concepciones del Estudiante.** ¿Sabe usted, para que se evalúe a los docentes?. El 100% de los estudiantes sabe para que se evalúa a los docentes, el 40% de los estudiantes responden de manera simple, afirmando que se evalúa al docente para verificar y mejorar desempeños respecto a “su forma de enseñar y métodos “en el aula (EETR20) (EETGT28, EETCT23, EETCT24, EETAP6, EETSO2), (EETTH11), (EETAL16), de igual forma si el docente cumple con las orientaciones que se le dan para su asignatura “cumpliendo con las expectativas propuestas en la asignatura” y “medir su conocimiento, compromiso como su labor” (EETSO3), (EETCT21), (EETCN32).

Existe una segunda tendencia cercana al 40% y es que los estudiantes considera que se evalúa al docente para realizar procesos de mejora continua: se evalúa al docente” para averiguar las posibles falencias y también posibles inconformidades del estudiante en todo el proceso educativo” (EETTH9), se evalúa al docente para “identificar sus habilidades” (EETSO4), como sus “errores” (EETTH10) estas respuestas nos permite inferir que la evaluación desde la perspectiva del estudiante es de tipo empático “se necesita un concepto de los estudiantes para calificar el trabajo docente” (EETAL15); los estudiantes opinan sobre procesos educativos que no conocen del todo, esto también se evidencia cuando los estudiantes afirman que evalúan al docente para saber si:” los estudiantes están a gusto, y sienten que han aprendido” (EETSO1), (EETAP7), (EETCT22), (EETGT26). Y la manera como el docente se maneja en el aula: la “preparación que tiene el docente al interpretar” (EETCN31). Los estudiantes afirman que se evalúa al docente por qué deben hacerlo, porque lo leyeron en “aula virtual” o se informaron en una conferencia” (EETAL13) (EETAP5).

Y la tercera tendencia es del 20% de los estudiantes encuestados piensan que se evalúa para mejorar la calidad del sistema Docente y su docente:” Para mirar La calidad de cada docente respecto a enseñanza y mirar errores en cada maestro”,

“mejorar la planta académica” y “garantizar una buena formación” (EETTH10), (EETR19), (EETGT25), (EETTH12), (EETAL14), (EETGT27), (EECN29).

Conceptos asociados a procesos de acreditación de alta calidad. (Anexo Tabla No 3 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 19. Concepciones de los estudiantes sobre: ¿Sabe usted, para que se evalúe a los docentes?.

<b>Nivel</b>	<b>Tabla Anexo</b>	<b>Unidades de Información</b>	<b>Estudiantes</b>
1	3	(EETR20), (EETGT28), (EETCT23), (EETCT24), (EETAP6), (EETSO2), (EETTH11), (EETAL16) (EETSO3), (EETCT21), (EETCN32).	40%
2	3	(EETTH9), (EETSO4), (EETTH10), (EETAL15), (EETSO1), (EETAP7), (EETCT22), (EETGT26), (EETCN31) (EETAL13), (EETAP5).	40%
3	3	(EETTH10), (EETR9), (EETGT25), (EETTH12), (EETAL14), (EETGT27),	20%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo Anterior se puede Inferir: Podemos decir que a partir de los resultados obtenidos que existe una primera tendencia que muestra a unos estudiantes que afirman saber para que evalúa a sus docentes, pero sus razones no son muy claras en algunas respuestas, para la mayoría la evaluación es: un instrumento para la evaluar y mejorar los desempeños de los docentes respecto a sus métodos de enseñanza, si cumplen ellos, con los contenidos programáticos establecidos, con unas competencias disciplinares, como el compromiso de la labor docente.

La segunda tendencia de estudiantes consideran que se evalúa al docente para: realizar proceso de mejora continua, identificando debilidades, errores de los docentes, para los estudiantes es de suma importancia evaluar la empatía con el docente, pues consideran importante si ellos están a gusto con el docente, finalmente afirman que se evalúa al docente, porque lo leyeron en una página web o por una información a través de una conferencia.

La tercera tendencia evidencia que los estudiantes consideran que se evalúa para: mejorar la calidad del sistema docente y al mismo docente, mejorando la planta académica, garantizando que la formación de los docentes sea optima, este grupo de estudiantes conocen alguna terminología por que han participado en procesos de acreditación o certificación de calidad.

**3.6.2 Concepciones de los Docentes.** ¿Permite la actual evaluación docente mejorar su práctica pedagógica en el aula?, Categoría: La evaluación sirve para mejorar la función docente.

La primera tendencia con el 70% de los docentes encuestados afirman que sí, la evaluación docente permite mejorar la práctica del docente en el aula considerando “que da elementos para el que hacer pedagógico”, como la crítica acerca de la metodología para mejorar la forma como se maneja la clase y a estudiantes” (ETAL11), (EDTAL12), (EDTCT14), (EDTSO6) pero esta evaluación docente “no es objetiva o es demasiado subjetiva” (EDTAP10), (EDTTH9), algunas veces “evidencia debilidades que se presentan “en los docentes (EDTCN8), para mejorar lo “relacionado con el conocimiento, saber racional y específico” (EDTCT3). Las anteriores respuestas están relacionadas con el desempeño del docente y son elementos importantes que permiten en su consideración al docente mejorar su práctica.

La segunda postura con un 10% de los docentes encuestados considera que la evaluación no permite mejorar la práctica docente porque: “No hay retroalimentación al docente y se limita a la evaluación cuantitativa” (EDTR1), y no hay “ajustes en el momento” (EDTR2). En las instituciones evaluadas, la evaluación docente se realiza con instrumentos que evalúan a nivel cuantitativo unas competencias, pero no se realiza retroalimentación para que el docente pueda mejorar o perfeccionar sus habilidades, no existen instrumentos cualitativos en ninguna de las instituciones evaluadas.

La tercera tendencia con un 20% de los encuestados afirma que sí, que la evaluación docente permite mejorar la actividad pedagógica docente, porque: “la autoevaluación y hetero-evaluación da información del docente, su actividad y visión crítica de los resultados”(EDTSO4), (EDTHT13) y mejora la práctica docente, pero existe una dificultad frente a la evaluación porque: “no se describen las competencias involucradas” (EDTTH7) es decir no es clara la evaluación frente a los criterios de la misma y es difícil para quien evalúa saber que evalúa. (Anexo Tabla No 4 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 20. Concepciones de los docentes sobre: ¿Permite la actual evaluación docente mejorar su práctica pedagógica en el aula?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Docentes
1	4	(EDTAL11), (EDTAL12), (EDTCT14), (EDTSO6), (EDTAP10), (EDTTH9), (EDTCN8), (EDTCT3)	70%
2	4	(EDTR1), (EDTR2)	10%
3	4	(EDTSO4), (EDTHT13), (EDTTH7)	20%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

Lo anterior permite evidenciar: Una primera tendencia muestra a unos docentes que consideran que la evaluación docente: si permite mejorar la práctica docente por cuanto permite evaluar la manera como el docente dicta su clase, permitiendo evidenciar las debilidades del docente y mejorar su conocimiento, también consideran que la evaluación tiene ciertas limitaciones en cuanto no es objetiva si no subjetiva.

Una segunda tendencia muestra de docentes evaluados una manifestación contraria a la anterior y considera que la evaluación no mejora la práctica docente porque no hay retroalimentación frente a los resultados y solo se limita a un resultado cuantitativo, no hay pruebas cualitativas que puedan mostrar un análisis más profundo y no solo limitado a un resultado estadístico, además no se hacen ajustes en el momento que se identifican las falencias, se evidencia la necesidad de diseñar un instrumento cualitativo.

La tercera percepción o postura de los docentes encuestados manifiestan que: la evaluación docente, si permite la mejora de la práctica docente, porque el proceso realiza la autoevaluación y heteroevaluación del profesional evaluado, pero se evidencia una deficiencia en la evaluación, en la medida que no son claros los criterios de misma, para que el docente logre entender que le están evaluando.

### **3.6.3 Concepciones de los Administrativos.** ¿Permite la actual evaluación docente mejorar, la práctica pedagógica en el aula del docente?:

El 33% de los administrativos evaluados consideran que la evaluación no permite mejorar la práctica del docente en el aula porque: “muchos docentes no cambian la estrategia pedagógica” (EDRTA1). El directivo de la tecnología de alimentos considera que la evaluación mejora la práctica, cuando hay un cambio en las estrategias docentes, de lo contrario el procedimiento no construye.

Hay una segunda tendencia con el 33% de los administrativos encuestados, que consideran la evaluación como elemento para mejorar la práctica porque:” Permite mostrar los elementos del ser, hacer acciones y mejoramiento para su desarrollo” (EDRTSO2). Esta postura va más allá de evaluar estrategias, considera al docente como ser, es decir no como solo componente administrativo, si no como un docente integral y su desarrollo.

La tercera tendencia con el 33% considera que si, la evaluación es un instrumento que mejora la práctica docente, porque es “Es un elemento de retroalimentación que sirve de insumo para ver el desempeño” (EDRTR3). Es un proceso que permite identificar debilidades, fomentando fortalezas y en ese orden de ideas es un proceso de mejora continua. (Anexo Tabla No 5 al final del documento donde está la tabulación de respuestas)

Tabla 21. Concepciones de los administrativos sobre la pregunta: ¿Permite la actual evaluación docente mejorar, la práctica pedagógica en el aula del docente?.

Nivel	Tabla Anexo	Unidades de Información	Directivos
1	5	(EDRTA1)	33%
2	5	(EDRTSO2)	33%
3	5	(EDRTR3)	33%

Fuente: PARADA ROMERO, Laura Belkis. Autora del presente Trabajo de Grado. 2012.

De lo anterior se puede inferir que la evaluación docente, no mejora la práctica docente desde los directivos, cuando los docentes no cambian estrategias pedagógicas más pertinentes para los tiempos y necesidades de hoy y se le sugiere hacerles.

La segunda tendencia que muestran, los administrativos manifiesta que la evaluación docente, si mejora la práctica pedagógica cuando es un proceso que evidencia las habilidades del ser evaluado, permite hacer cambios y ajustes que a su quehacer docente y a la integralidad, en pro de fomentar al docente como un profesional completo.

Un tercer grupo de opiniones administrativas que consideran la evaluación docente como mejora la práctica, porque se convierte en insumo para evaluar el desempeño docente y elemento de mejora continua a través de una retroalimentación pertinente que le permita ser un excelente docente.

**3.6.4 Resultados de la Sexta Categoría.** La razón de evaluar a un docente es simple desde los estudiantes para garantizar un desempeño, para algunos una mejora y para los más complejos para garantiza la excelencia de una planta académica.

Para los docentes la evaluación a veces no permite la mejora porque no hay retroalimentación del proceso y esta es la razón de ser de la evaluación debería tener un componente cualitativo y no reducirse a lo cuantitativo.

“Cuando nos limitamos a la evaluación como medición, evitando que se sean dadas respuestas imprecisas, dejando de lado lo cualitativo que al no evaluarse, no tiene importancia para los estudiantes”. (Gil, 1996, p. 17)

“La evaluación resulta ser, más que la medida objetiva y precisa de unos logros, la expresión de unas expectativas en gran medida subjetivas, pero con una gran influencia sobre el comportamiento de los estudiantes y los mismos profesores”. (Gil, 1996, p. 17)

Por otra parte los directivos consideran que la evaluación no es útil si los docentes no cambian sus pedagogías, para los directivos la evaluación si propicia la mejora, permite hacer cambios y se convierte finalmente en un insumo de desempeño.

Las funciones claras de la evaluación son las siguientes: “incidir en el aprendizaje, en la enseñanza, en el currículo ajustándolo a los intereses y provechos de los estudiantes y las estudiantes”. (Gil, 1996, p. 17)

#### 4. CONCLUSIONES

El capítulo de conclusiones se ha estructurado en tres partes a saber: la primera presenta las conclusiones obtenidas específicamente de los resultados de cada una de las categorías de la investigación, la segunda se refiere a conclusiones que emergen de los análisis de dichos resultados y no se refieren directamente a las categorías estudiadas y la tercera parte, a conclusiones que tienen que ver con aspectos de la metodología de la investigación que consideramos representan un valor agregado para la investigación educativa.

Con relación a las conclusiones de sobre las categorías, nos referimos a la primera de ellas que indagaba sobre **Los Aspectos a Evaluar de un Docente**: se encontró que los estudiantes consideran que los aspectos a evaluar en un docente son las habilidades en la enseñanza de la asignatura, su conocimiento, pero sobre todo sus relaciones con los estudiantes. Por otro lado, los mismos docentes se identifican con los estudiantes cuando afirman que lo fundamental es evaluar sus conocimiento disciplinar, estrategias pedagógicas, capacidad de comunicación para que puedan sortear cualquier tipo de situación en el aula. Pero realmente sencilla es la visión de Albalde, Barca, Salvador, González y Muñoz (1995) consideran que los elementos o categorías a evaluar en un docente son:

Relación –Interacción con los estudiantes, la metodología didáctica y la evaluación que personalmente considero los tres criterios más importantes en una evaluación docente y podría decir que los indispensable a la hora de diseñar instrumentos de evaluación pertinentes para el análisis y desempeño del docente.

Por su parte, los administrativos consideran que lo importante a la hora de evaluar a los docentes es su trayectoria y experiencia docente en las asignaturas que podría dictar en las instituciones educativas, respecto a esto algunos autores como Mateo, Escudero, Gines y Rodríguez (1996) consideran que los elementos a evaluar son la docencia, la profesionalidad y los servicios a la comunidad; Pero una de las principales dificultades de estandarizar los criterios o categorías de evaluación y es que hoy en día no solo se prepara docentes para unas asignaturas y para dictarlas, se necesita formar docentes” capaces de solucionar problemas al estudiantado del mundo de hoy , docentes capaces de solucionar los problemas que viven sus estudiantes en los contextos del hoy” (Schon, 2011, p. 58).

Ayudando lo dicho por los docentes y los estudiantes sobre los saberes disciplinares para la práctica docente, Al respecto, Porlán y Martín (1996) consideran que dentro del aula fundamental se debe tener en cuenta en la práctica profesional docente los siguientes elementos: “mantener un orden, explicar verbalmente contenidos, calificar a los alumnos y utilizar el libro texto como recurso fundamental”. Pero las respuestas de la investigación no están lejos de

estos criterios pues para los actores de la evaluación son fundamentales los procesos de comunicación y entendimiento entre estudiantes y docentes como esa increíble habilidad del discurso. La anterior una posición bastante tradicionalista pero válida y no la única de Porlan.

Por otro lado Serrano, Arbeso, Rueda, consideran que la evaluación de la docencia o de la labor docente permite señalar “la necesidad de hacer esfuerzos para privilegiar la evaluación y lo pedagógico sobre la realidad administrativa” (Serrano-Rueda, 2006, p. 20). Es decir sobre la evaluación debe tener mayor importancia aquello que apunta al aprendizaje y la consecución de ello más no la medición cuantitativa del resultado de la evaluación.

Finalmente Tejedor (1996) considera que los elementos y criterios a evaluar a un profesor están relacionados con su actividad instructiva y ella relacionada con la opinión de los alumnos, su auto informe, su actividad en el departamento donde se desempeña, su servicio frente a la comunidad y la evaluación de sus condiciones de trabajo.

Frente a todas las posturas teóricas podríamos encontrar excelentes resultados, realizando análisis claros de los elementos que sintéticamente pudiéramos evaluar del docente confidencialmente enfocado a: su saber disciplinar con cierto grado de exigencia experiencial, su increíble habilidad de comunicar y compartir con sus estudiantes, guiados claro está con unas reglas de juego en la evaluación muy pertinentes para la asignatura.

La investigación arroja claras señales que los actores de la evaluación: docentes, estudiantes y directivos encuentran claras concordancias respecto al atuendo, siendo este no relevante; pero no se puede obviar el recato y la pulcritud a la hora que un docente dicta su cátedra.

Tampoco son considerados elementos valederos de evaluación la personalidad, pues ella es propia y no debe interferir en el desarrollo de una sesión de clase como tampoco en la relación estudiante - docente; de igual forma tampoco deben ser evaluados los credos y las creencias de los docentes, pero claramente en nuestras sociedades algunas instituciones educativas condicionan estos últimos aspectos a sus docentes, algunas entidades educativas establecen claras tendencias políticas y religiosas que no necesariamente se comparten por los docentes pero deben sobrellevar por la naturaleza de la institución que los contrata.

Podemos concluir que confluyen las opiniones de los docentes, administrativos y estudiantes respecto al saber disciplinar, la forma como se desarrolla la clase y muy importante la comunicación del docente con el estudiante, de igual forma no se puede dejar de lado la experiencia del docente, su trayectoria, manteniendo un orden en su discurso y siempre tratando de tener certeza de la forma como

evalúa, respecto a los elementos que no se deben evaluar confluyen el atuendo, la personalidad, la religión y la política que nada tienen que ver con el desarrollo de la clase en el aula.

Con relación a la segunda categoría **MOMENTO DE LA EVALUACIÓN**, los docentes en un alto número afirman que el mejor momento de la evaluación es al final del periodo académico por qué se puede evaluar el trabajo realizado durante todo el semestre. Se puede inferir que la evaluación docente es considerada como un producto final, más que como una estrategia de aprendizaje para identificar debilidades y fortalecer del desempeño de los docentes. Otros docentes (un pequeño grupo) afirman que sería bueno realizar la evaluación en dos momentos de tal forma que se pudiese evaluar el desempeño a partir de comparaciones, es decir un antes y un después como proceso de mejora y autorregulación que contribuyan al proceso de profesionalización del profesorado. (Serrano, 2002, p. 12) El mismo autor, al respecto afirma: que la evaluación de los docentes debe retroalimentar los procesos de aprendizaje y por tal razón se debe contextualizar en el primer tercio del periodo escolar de tal manera que el docente pueda identificar algunos elementos de valor y realizar procesos de mejora en aquellos aspectos que permitan mejorar su práctica docente en el aula. Pero lo que está sucediendo actualmente en las Instituciones Tecnológicas indagadas, es que la evaluación docente se realiza al final del semestre como un indicador de calidad y como requerimiento administrativo que no permite proponer soluciones de mejora, sino que simplemente establece un contrato y cumplimiento de un requisito puntual y de esta forma no permite señalar que existe “necesidad de hacer esfuerzos para privilegiar la evaluación, lo pedagógico sobre lo administrativo” (Serrano- Rueda, p. 20).

Pero además, al realizar la evaluación docente cerca a la notas finales del periodo puede ser un elemento que puede interferir en el resultado de la evaluación docente, pues dependiendo de los resultados cercanos al 60% de la asignatura para el momento de la evaluación docente durante el periodo, puede desestabilizar la balanza a favor y en contra, esta situación se presenta en las dos instituciones donde se aplicó el instrumento para indagar la concepción de los docentes y estudiantes, en una de ellas la evaluación docente es obligatoria y muy cercana a la entrega de notas y la otra no es obligatoria y la población indagada es deficiente. También al final del semestre. Frente a los sesgos de la evaluación Schuh y Crivelli (1973) afirman que existe un “sesgo en las evaluaciones de los docentes de acuerdo a las notas recibidas por los estudiantes” (León, p. 352).

Entonces para que la evaluación docente contribuya al desarrollo profesional es necesario que se realice en más de un momento, de tal forma que se puedan evidenciar avances. Sin embargo, se deberá tener en cuenta algunas dificultades relacionadas con una mayor carga de trabajo para los administradores de la

evaluación y para el mismo docente que prefieren, muy seguramente para no complicarse, cumplir con las orientaciones que las instituciones imparten.

Por su parte, para los estudiantes resulta más cómodo aplicar la evaluación una sola vez, porque es una actividad que como ellos mismos dicen es engorrosa y dispendiosa y sería en sus propias palabras: “muy jarto” hacerla más de una vez. Esta tendencia constituye otra dificultad que se deberá tener en cuenta para en el proceso de evaluación y en este sentido, se sugiere tomar una muestra delimitada de estudiantes y docentes que hagan más viable y efectiva dicho proceso de evaluación.

En términos generales, las dificultades se podrían superar si la evaluación de docentes se concibe como una dinámica clara y atractiva para los docentes, estudiantes y administrativos donde el momento de su aplicación represente una actividad más del proceso de enseñanza y aprendizaje y no solamente el cumplimiento de una ley, un reglamento o un requisito de calidad educativa. O como diría López Cisneros (1996) como una evaluación que se limita a la medición que no tiene importancia para los estudiantes ni los docentes.

La tercera categoría: **LA FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL** los estudiantes la perciben como un instrumento institucional que sirve “para despedir docentes” donde los mismos estudiantes por empatía u otros factores subjetivos, tienen el “poder” despedir a un docente. Pero por otra parte, creen que la evaluación institucional “no sirve para nada o no la entienden” o que sus opiniones no son tenidas en cuenta y consideran que si se retroalimentaran servirían de algo.

Por su parte, algunos docentes consideran que la evaluación docente es un requisito administrativo más que no tiene ningún impacto en la calidad de los procesos de enseñanza y desde esta concepción la finalidad de la evaluación es “promocionar y seleccionar” (Gil, 1996). En definitiva, es considerada como un elemento “satanizado” parafraseando a Álvarez- Méndez, en el sentido que se utiliza como elemento de exclusión y poder, pues tiene un peso muy importante a la hora de la contratación del docente. Pero por fortuna para los objetivos de la investigación, un pequeño grupo de la muestra estudiada afirma que la evaluación es un elemento de mejora continua que permite cualificar su práctica docente y por ende la calidad de la educación. Otro factor que incide en la percepción de los docentes es que los resultados de las evaluaciones no son claramente explicados y los resultados de la misma son entregados al final de semestre como un “certificado” de continuidad en la institución para el próximo periodo académico.

Al respecto los directivos, consideran que la evaluación docente es una herramienta de mejora que contribuye a los procesos de calidad y acreditación institucional y que la finalidad de la evaluación debe responder a: “¿Qué evaluamos?, ¿cuáles son las partes legítimamente implicadas en la evaluación?,

¿quién evalúa?, ¿Cómo se evalúa, planes de mejora generadas por la evaluación? y sobre todo y lo más importante, conocer las opiniones de los docentes y estudiantes para no fracasar en el proceso evaluativo.

Entonces, la evaluación docente debe ser un elemento de aprendizaje cuya función no debe ser discriminatoria ni selectiva, sino que debe orientar los procesos de aprendizaje de los estudiantes (Gil, 1996), que parta de la sensibilización de los estudiantes y docentes como proceso constructivo que mejora el que-hacer docente y el aprendizaje de los estudiantes. Una evaluación que está orientada a la estimación de logros de aprendizaje y enseñanza que no tenga como fin la función comparativa y discriminatoria de los docentes, pero que además, implique la mejora continua de práctica profesional docente en un entorno de formación permanente, innovación e investigación pedagógica.

La cuarta categoría es el **INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE INSTITUCIONAL**. Sobre este aspecto los estudiantes afirman que los cuestionarios que diligencian cada 6 meses se constituye en una “tortura”, porque son demasiados extensos (En Are Andina 100 preguntas) y además, no están familiarizados con las preguntas y a veces no las entienden. Tal es su angustia por la obligatoriedad que las respuestas a veces no son las más honestas o las más coherentes. Algunos manifiestan que les gustaría que “alguien” les explicara sus dudas pero finalmente todo se resuelve colocando unas fechas obligatorias para diligenciar en el portal institucional el instrumento de evaluación de docentes.

Los primeros cuestionarios fueron de tipo administrativo con propósitos sumativos de promoción y traslado, aumentos de salarios impopular años 80. (Good y Mulryan, 1990) (Molero, p. 60) Se acumulan evidencias sobre el mal uso de instrumentos para la evaluación docente, su aplicación no responde a los aspectos básicos que la literatura señala, los docentes manifiestan en el uso, como en la toma de decisiones administrativas y se subestima su utilidad (Serrano-Torquemada, p. 3).

Por otro lado la realidad no es diferente con los docentes, de manera muy sincera afirman que los instrumentos son muy extensos y que muchas veces no los entienden. Y lo más grave, es que dicen no entender cómo se obtienen los resultados y la utilidad de los mismos. Manifiestan que les gustaría que los instrumentos fueran cualitativos para poder expresar sus inquietudes y propuestas de mejoramiento. Para el diseño de instrumentos de evaluación es fundamental “Estos deben ser claros para la población a la que se va aplicar y debe tener una representación similar de cada uno de ellos”. (Fonseca, p. 20).

Los administrativos consideran que los instrumentos de evaluación son largos, que muchos estudiantes los diligencian sin leer y que hace falta sensibilizar a los estudiantes sobre la evaluación y su finalidad para poder obtener unos resultados óptimos y claros en la evaluación docente. En este sentido Gil (1996) afirma que

para que los instrumentos cumplan con su objetivo es importante primero que todo, sensibilizar a los estudiantes para que comprendan la evaluación como un proceso constructivo.

Es importante tener claridad que a la hora de construir instrumentos de evaluación “lo que sea válido para un contexto, no tiene que ser válido en otro” (Zumbo en Fonseca, 2007, p. 17). Es decir a la hora de aplicar y diseñar instrumentos es importante en su concepción definir sobre qué grupo o sociedad se va aplicar para que el responda claramente a los objetivos propios de la institución en la que se va hacer; el que un instrumento sea extenso, no necesariamente indica que es bueno el agotamiento, puede finalmente ir en detrimento del objetivo buscado en la prueba. La no claridad del mismo permite que se especule o se conteste adivinando las respuestas situación muy frecuente en los estudiantes; el invitarlos a la evaluación y explicar su fin puede finalmente llevarlo de manera libre a ser muy objetivo en sus respuestas.

Si la finalidad de la evaluaciones formativa entonces: “mayor cantidad de preguntas abiertas para que los estudiantes expresen con sus palabras aspectos a mejorar” (Seldin, 1993 citado por Serrano, 2002, p. 10). Claras son las evidencias que los instrumentos aplicados son sumativos, no buscan planes de mejora pues son escasas o ausentes las preguntas abiertas existentes en ellos.

Frente a la elaboración de un instrumento de evaluación, los criterios están establecidos por aquello que busca evaluar la institución tecnológica, como decíamos anteriormente esto no quiere decir que no sea válido, por el contrario son válidos los contextos y las necesidades, pero si se necesita establecer claridades con los participantes de la evaluación, de tal forma que realmente se sientan a gusto las partes evaluadas.

Por otro lado el instrumento empleado en las instituciones tecnológicas estudiadas se encuentra que: los estudiantes afirman no entenderla, muchas veces la hacen de afán los cuestionarios y no los solucionan con honestidad por lo largos. Los docentes afirman que no es retroalimentado el resultado de la evaluación y la información suministrada para su ejecución no es suficiente; también quienes evalúan son los estudiantes que van mal y todos los cuestionarios son cuantitativos y se escapa muchos elementos cualitativos valiosos de los docentes. Los administrativos afirman estar de acuerdo con el sistema pero falta participación activa del estudiantado.

La conclusión respecto a los instrumentos institucionales por los actores de la evaluación: docentes, administrativos y estudiantes afirman que los instrumentos son extensos, poco claros, cuantitativos, lo que genera cansancio desarrollarlos y por esto se contesta muchas veces sin la honestidad que exige el proceso, carecen de elementos cualitativos que puedan evaluar al docente, como también es un proceso poco informado en la comunidad educativa.

*Respecto a la quinta categoría **PROPUESTA DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.***

En esta categoría los estudiantes sugieren un grupo de estrategias o metodologías de evaluación diferentes a la convencionalmente establecida que es el cuestionario.

Frente a las metodologías para la evaluación docente el cuestionario es la más popular y conocido por los estudiantes, actualmente en las instituciones de carácter tecnológico el uso de las plataformas virtuales es el más importante; los estudiantes al responder la pregunta sobre de que otra manera se les ocurría evaluar a los estudiantes manifestaron lo siguiente:

Realizar reuniones con directores de carrera, coordinadores de tal forma que pudiesen expresar su sentir con el docente y su asignatura, propuesta novedosa pues “las evaluaciones por los alumnos son las más frecuentes y se siguen utilizando” (Serrano- Rueda, 2006, p 4) y desde “la perspectiva del aprendizaje del alumno es como mejor se valora la docencia recibida “el alumno distingue con facilidad una buena o mala actuación docente de un profesor”. (Serrano, 2006, p. 4).

Los estudiantes de igual forma sugieren que sería muy bueno que a la clase, lleguen de manera inesperada visitantes que observaran la actividad en el aula, pero, ¿dónde quedaría la autonomía del docente?, para algunos es molesta la vigilancia por parte de algunos directivos.

Otra estrategia serían los encuentros cara a cara con el docente, esta es otra propuesta, pues los estudiantes afirman que el cuestionario es impersonal y el estudiante puede decir todo lo que quiera incluso hablar mal del profesor por este medio; el enfrentamiento cara a cara lo plantean los estudiantes porque permitiría que el proceso fuera más valiente, honesto y objetivo. La conversación es otro elemento fundamental para la evaluación, para muchos estudiantes la conversación con el docente sería una fuerte herramienta de evaluación, siempre existe el temor de manifestar las dificultades con los docentes por la nota. “La evaluación o el evaluar es visto habitualmente, tanto por profesores como por estudiantes, prácticamente como sinónimo de calificar”. (Sánchez-Gil, 1996, p. 16)

Por eso los estudiantes encuentran en los diálogos, las reuniones programadas otras alternativas de evaluar a sus docentes, de una manera menos tensa y más dinámica, también manifiestan que la parte cualitativa es difícil de desarrollar con cuestionarios donde no pueden consignar sus opiniones o razones del porqué de su respuesta.

La evaluación, como sigue siendo realizada, es una exigencia y un producto que no permite expresar lo que un docente ofrece y significa en el aula.

Finalmente y la conclusión de las estrategias de evaluación propuestas por los estudiantes para evaluar a sus docentes son: Realizar encuentros de socialización con sus docentes, es decir un encuentro como sus palabras: un cara a cara , las frecuentes visitas a la actividad en el aula con el cuidado de no molestar al docente en su autonomía, su opinión va más dirigida a lo vivencial y personal que no se limite a responder un cuestionario impersonal estandarizado y sin ningún tipo de oportunidad para consignar en el su opinión personal.

La última Categoría que habla de **LA FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN**

*Esta última categoría nos muestra la finalidad de la evaluación como tal, difiere de evaluación institucional, porque la institucional está enmarcada en los claros objetivos de la institución, esta categoría por el contrario evalúa es el conocimiento sobre el para qué sirve la evaluación que realiza el estudiante, el docente y el administrativo sin seguir una pauta institucional.*

Mucho se ha dicho de la evaluación docente, pero la finalidad desde los estudiantes es clara y es que la evaluación cumple una función vital y orgánica de evaluar los desempeños docentes, estos enfocados al cumplimiento de una excelencia académica, ya se ha dicho que como elemento para la decisión administrativa. (Serrano–Torquemada, 2006) Para los docentes la evaluación permite mejoras, pero la mayoría de las veces no, porque los resultados de la evaluación llegan el siguiente semestre y no son explicados para plantear una mejora.

Por otro lado: “Cuando nos limitamos a la evaluación como medición, evitando que se sean dadas respuestas imprecisas, dejando de lado lo cualitativo que al no evaluarse, no tiene importancia para los estudiantes”. (Gil, 1996, p. 17) Para los administrativos , la evaluación no tiene una finalidad si los docentes no cambian sus pedagógicas, si no se tornan a las nuevas necesidades del mundo y por lo contrario se encuentran renuentes y persistentes en metodologías que antes funcionaban pero ahora no ; de la misma forma cuando la evaluación no tiene un componente cualitativo como se enuncia en la cita que inicia el párrafo, con el tiempo ya no se considera importantes estos elementos tan fundamentales para el crecimiento del docente.

Una evaluación docente debe responder a: “incidir en el aprendizaje, en la enseñanza, en el currículo ajustándolo a los intereses y provechos de los estudiantes y las estudiantes”. (Gil, 1996, p. 17) “Para crear una cultura de evaluación de la docencia entre los docentes universitarios es vital que la finalidad sea formativa “, especialmente al inicio de ella, es decir que sea: “profesional y personal en vez de una evaluación sumativa, buscando el desarrollo de la institución” (Villa y Villardon, 1998). (López-Ruiz, 2005, p. 59) Cuando la evaluación tiene como finalidad ser formativa, es mejor recibida “pues el docente puede identificar sus acciones de mejora y se siente satisfecho con lo que hace y

se siente apto profesionalmente”. (López- Ruiz, 2005, p. 59) Para el estudio es sorprendente que muchos estudiantes no tengan claridad para que evalúan, lo hacen porque les toca, la realidad con los docentes es muy similar no conocen para que se les evalúa y ellos tampoco saben cómo evaluar. Los directivos afirman conocer los objetivos de la evaluación pero también analizan la pertinencia o la ausencia de una evaluación cualitativa que contribuya al mejoramiento profesional.

Finalmente a partir de los resultados de la investigación, podemos afirmar que ninguno de los actores involucrados en la evaluación docente sabe para que se le evalúa, los estudiantes comentan que lo hacen porque les toca, porque es la perfecta forma de prescindir de un docente, porque pueden tener sus notas semestrales y es prerequisite. Los docentes tampoco conocen los fines de la evaluación pero estos no son formativos pues les entregan unos resultados que no entienden y los solicitan solamente para poder pagar su liquidación semestralmente. Los administrativos por su parte afirman que la finalidad de la evaluación es fortalecer el mejoramiento del desempeño del docente, pero realizan una evaluación al final de semestre con un resultado cuantificable que responda a un indicador exigido por un sistema administrativo.

#### **4.1 CONCLUSIONES EMERGENTES**

Estas conclusiones muestran las opiniones personales acerca de lo vivido en el proyecto, los enunciados aquí expuestos son muy subjetivos.

La experiencia fue positiva en el sentido que se evidenció, la suma urgencia de intervención en estas instituciones, si el objetivo es que los docentes tengan oportunidad en la evaluación de fortalecer su quehacer docente, pero esto es muy difícil las instituciones indagadas con fundaciones que realizan sus actividades enfocadas en los procesos administrativos que están un poco alejados de verificar y apoyar al docente en su crecimiento.

Es importante partir de un elemento fundamental como lo es la contratación de los docentes en la actual escuela de formación superior, la inestabilidad laboral de alguna manera empuja a muchos docentes a emplearse en múltiples instituciones y por actividades de cátedra, ésta inestabilidad y sensación de impotencia hace que muchos no sientan un alto sentido de pertenencia con las instituciones y mucho menos, cuando no existen condiciones de crecimiento personal dentro de ellas.

La evaluación se convierte así en un elemento de claro poder administrativo que define la permanencia en la institución, surgen entonces, las estrategias del docente que le permitan sobrevivir en ésta selva de cemento, no se preocupa por

contenidos, no se preocupa por evaluar constantemente, se preocupa por simpatizar con el estudiante pues el estudiante es el cliente y tiene la razón.

El estudio quería esbozar una evaluación enmarcada en la mejora continua del docente, pero la realidad de la institución tecnológica es otra, los resultados fueron más que evidentes, la evaluación está a merced de lo administrativo, es cuantitativa, sumativa, engorrosa, cuya finalidad es determinar la permanencia del docente.

Se trató de cambiar una realidad que a ojos de mucho no tiene manera de cambiar, el tratar de diseñar sistemas de evaluación cualitativa es recibido de manera negativa, la exigencia de mayor trabajo para muchas instituciones es difícil, la realidad en las instituciones tecnológicas solo arrojaron un resultado la evaluación como un indicador, es un elemento de selección y está amarrado a lo administrativo el fin de las instituciones es netamente económico.

Por eso su evaluación responde a una necesidad económica, pero no todo fue malo. La oportunidad de escuchar que piensan los actores de la evaluación fue muy importante saber que ellos son conscientes de la realidad en la que viven y los estudiantes como los docentes afirman que no son tenidos en cuenta.

Muchos no contestaron las preguntas realizadas, porque consideran que no se realizan cambios significativos en la realización de la evaluación y cada año es igual al anterior.

No existe esperanza en el docente universitario que trabaja en estas instituciones, los bajos salarios, la poca capacitación, la exigencia de más por menos, se constituyen en la situación cotidiana y con la idea que algún día las cosas van a cambiar, ¡pero no!, finalmente el que busca el cambio es el docente por eso existe una tasa muy alta de movilidad docente.

La investigación arroja claros datos de instituciones de tipo administrativo, por lo que sus evaluaciones no esbozaran vestigios de evaluación para la mejora o para la construcción personal. Es importante definir políticas que cambien este panorama y que la profesión docente sea más valorada. La investigación claramente debido a estos elementos se realiza con docentes de medio tiempo o tiempo complemento que tiene una presencia más fuerte en la institución.

La realización de este trabajo fue muy buena para mí, por que aprendí lo que quisiera cambiar para mí y es poder trabajar en instituciones donde el docente tenga la oportunidad de crecer, manifestar su aporte social, científico y cultural.

Para concluir las claras ventajas de trabajar en una institución de tipo Universitario con carreras tecnológicas, es conocer un grupo poblacional invitado a trabajar

para salir adelante, experiencia muy enriquecedora en conocimiento y en apreciación de las cosas importantes en la vida.

Finalmente se puede concluir que las instituciones de tipo tecnológico que tengan una orientación administrativa, recurrirán a evaluaciones docente cuantitativas de fácil análisis. Por el contrario aquellas instituciones que deseen una evaluación de tipo cuantitativo realizarán evaluaciones con preguntas que busquen respuestas puntuales de los actores de la evaluación.

La experiencia en la investigación fue muy buena, pude compartir lo aprendido en otro país y que fuera valorado el estudio, encontrando muy positivos comentarios al respecto.

El aporte del doctor Francisco fue muy importante y permitió desarrollar de una forma muy completa el proyecto.

## **4.2 CONCLUSIONES METODOLÓGICAS**

A continuación, referenciaremos unas conclusiones relacionadas con los elementos más importantes de la metodología empleada en la investigación:

Lo primero que se evalúa es la formulación del problema considero que fue adecuado tomar una problemática real y tratar de solucionar esta realidad, posterior a ello confrontarla y evidenciarla el reducir la evaluación docente a un solo instrumento de evaluación, diligenciado por los docentes.

Posterior a el planteamiento del problema se realiza la revisión de la documentación para la elaboración del marco teórico, la experiencia fue muy enriquecedora, pues en Bogotá existen muchas bibliotecas que tienen excelentes documentos de consulta entre ellas también están las bibliotecas virtuales.

Seguido a esto se plantean las categorías para la elaboración de los instrumentos de evaluación de campo, fue muy interesante porque lo primero que se quiso saber, era porque se evalúa y que elementos se evalúa y la sorpresa fue grande porque muchos evalúan porque les toca, porque es un requisito para recibir sus notas en la universidad, luego se quiso saber con qué frecuencia se hace la evaluación y si la que se hace tiene una finalidad; con un sencillo análisis se establecieron las categorías.

Después se definió la muestra inicialmente se pensó en una sola institución pero la muestra era muy pequeña, por lo que fue conveniente decidir aplicar a mas programas tecnológicos el instrumento esto genero una variedad de respuestas que enriquecieron los resultados. Podemos concluir que la muestra empleada para el estudio en este caso 8 tecnologías, con 14 docentes y 32 estudiantes se

convirtió en un excelente grupo de estudio, las repuestas fueron muy claras en cada una de las categorías establecidas, los diferentes puntos de vista arrojaron una clara visión de una realidad

A la hora de definir los instrumentos los cuestionarios con menos de 10 preguntas fueron un éxito, el diseño de la misma, la claridad en las preguntas y el permitir que el lector pudiera esbozar con tranquilidad su modo de pensar, sin reducirse a una escala de escogencia que limitara su opinión.

Para la validación de los instrumentos se contó con un grupo piloto que honestamente evidencio solo una inconsistencia respecto a un término como tal, posterior a ello se realizó el ajuste y se cumplió con el objetivo propuesto.

El siguiente paso que fue la tabulación fue bastante dispendioso y el proceso más largo, pero el que dio los elementos para que la investigación sea más rica y diversa. La codificación e interpretación fue bastante largo.

La elaboración de conclusiones y recomendaciones fue también bastante arduo, entender cómo se quieren mostrar unos resultados de manera transparente no es fácil.

La propuesta se elabora hilando las conclusiones de todo el trabajo, buscando lineamientos para diseñar un sistema de evaluación docente en una institución de carreras tecnológicas que este cercana a evaluar de manera que se permita el desarrollo profesional del docente.

## **5. PROPUESTA**

Para el Diseño de un Sistema de evaluación en una institución de carreras tecnológicas enfocada a la evaluación de los docentes para su desarrollo profesional.

A continuación relacionaremos los elementos fundamentales para la construcción de un sistema de evaluación que permita la mejora de los docentes en instituciones de carreras tecnológicas. Partiendo de los resultados de la investigación, las conclusiones emergentes y las conclusiones metodológicas.

A continuación se presentarán los LINEAMIENTOS para el diseño de una propuesta de evaluación docente enfocada a la evaluación que contribuya en el crecimiento de la profesión del docente, para ello es necesario establecerlas siguientes pautas:

**Estas categorizadas desde los siguientes ítems:**

Administrativo, Conceptual, los resultados obtenidos en la investigación, los roles de los actores evaluados, los instrumentos y los procesos:

### **5.1 ADMINISTRATIVO**

Realizar procesos de capacitación sobre los fines de la evaluación a quienes la van a realizar para que no se distorsione el objetivo de la misma y no se convierta en algo que se hace sin alguna razón de ser.

Para que no exista un sesgo en la evaluación, se recomienda la realice un agente ajeno a los docentes y a los estudiantes e incluso los administrativos para la transparencia del proceso.

Se sugiere un proceso de contratación que le ofrezca a los docentes estabilidad laboral, los docentes de cátedra difícilmente dictan su clase y no permanecen mucho tiempo en la institución, los procesos de capacitación, investigación son dispendiosos y es necesario poder tener sistemas de vinculación como el medio tiempo o tiempo completo para mejorar estos indicadores de evaluación.

### **5.2 CONCEPTUAL**

Lo primero es que la evaluación se realice en varios momentos. (Serrano, 2002) Es decir más de una vez, de tal forma que se puedan establecer resultados comparados y plantear acciones de mejora.

Establecer las categorías para la evaluación docente enfocadas al fortalecimiento y evidencia de habilidades disciplinares propias del programa académico a evaluar, las formas de comunicación del docente con su estudiante, como las estrategias de enseñanza aprendizaje, esto sugerido con base a los resultados obtenidos en este trabajo.

### **5.3 LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Los actores de la evaluación en lo posible deberán ser indagados, acerca de lo que ellos consideran deberían evaluar.

Sensibilizar a los participantes de la evaluación a conocer el proceso de evaluación, los alcances y sus limitaciones.

Se sugiere de igual forma propiciar espacios de discusión, más no de confrontación para que los estudiantes puedan socializar sus opiniones sobre la labor de sus docentes y mejorar los canales de comunicación tan necesarios para el ejercicio de la profesión docente.

Los sistemas de contratación más estables como medio tiempo o tiempo completo.

### **5.4 LOS ROLES DE LOS ACTORES EVALUADOS**

Que el personal administrativo propicie espacios de información, capacitación de la evaluación docente, de tal forma que la comunidad académica participe de forma activa, no de manera obligatoria, si no consiente de su labor activa en los procesos de evaluación.

Que los estudiantes se encuentren informados del proceso a realizar y que sean debidamente orientados por docentes y directores.

Que los mismos docentes conozcan los criterios de su propia evaluación, sus alcances y limitaciones.

Deben en la medida de lo posible participar toda la comunidad estudiantil, estudiantes, docentes, directivos.

## **5.5 LOS INSTRUMENTOS Y LOS PROCESOS**

Diseñar instrumentos para la recolección de la información, que permitan la evaluación cualitativa y recepción de las opiniones personales de los participantes.

Como resultado de la investigación se sugieren entrevistas o cuestionarios con preguntas abiertas de tal forma que se pueda tener la percepción de los actores evaluados.

Utilizar grupos focales, grupos que en miniatura representen características similares de las personas a evaluar y realizar pruebas de ensayo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, I. (1994). *Técnicas de Investigación Bibliográfica*. Caracas: Contexto Ediciones.
- Arias, N. C. (2009). Reflexiones para el Debate entorno a la Investigación en Evaluación de Aprendizajes. *Itinerario Educactivo*, 73-96.
- Arbeso Garcia, M. I. (2006). Construcción y Desarrollo de una red de Investigadores sobre evaluación de la docencia. *Mexicana de Investigación Educativa*, 971-993.
- Benavides, E. (2004). Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia. Recuperado de <http://www.semec.org.mx/archivos/6-35.pdf>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson.
- Bisquera, R. (1988). *Métodos de Investigación Educativa*. Barcelona, España: Ediciones CEAC.
- Burbules, N. (25 de noviembre de 2011). Los celulares también son una herramienta de aprendizaje. Recuperado de [http://www.perfil.com/contenidos/2007/05/09/noticia\\_0049.html](http://www.perfil.com/contenidos/2007/05/09/noticia_0049.html)
- Camacho, C. A. (2010). Fractura entre la Política y la Práctica evaluativa Docente. *Actualidades Pedagógicas número 56*, 43-54.
- Campo R, M. R. (1999). *Formación Integral. Modalidad de Educación posibilitadora de lo humano*. Bogotá: Ediciones Universidad Javeriana.
- Castro, A. (2011). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicología, cultura y sociedad*. Recuperado de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
- Colombia Aprende. (2012). *Avances y desafíos de la educación en Colombia*. Recuperado de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/w3-channel.html>
- CNA, C. N. (2003). *Lineamientos para la Acreditación de Programas*. Bogotá D.C: Corcas Editores.
- Dewey, J. (1897). My Pedagogic Creed. *School Journal*. 54, 77-80.

- Díaz Barriga, A. (1998). Problemas y Retos del Campo de la Evaluación Educativa. *Perfiles Educativos*, (37).
- Díaz de R, V. (2005) *Manual de Trabajo de Campo en la Encuesta*. Madrid: CIS.
- Ministerio de Educación de Colombia. (11 de octubre de 2012). Sistema educativo colombiano. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-231235.html>
- \_\_\_\_\_. (11 de octubre de 2012). Niveles de la educación superior. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-231238.html>.
- \_\_\_\_\_. (11 de Octubre de 2012). Sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-235585.html>
- \_\_\_\_\_. (11 de octubre de 2012). Instituciones de educación superior. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-231240.html>
- Ferry, G. (1983). *Le Trajet de la Formation*. Paris: Dunod
- Fonseca, E.; Muñiz, J. (2008). Construcción de Instrumentos de Medida para la evaluación Universitaria. *Revista de Investigación en Educación*, (5), 13-25.
- Florencia, C. (1999). *La Evaluación Educativa*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.
- Freinet, C. (1971). *Educacion por el Trabajo*. Mexico: Fondo de la cultura economica.
- Fundacion del Area Andina (25 de noviembre de 2011). *Quiénes somos*. Recuperado de <http://www.areandina.edu.co/home/index.php/nuestra-institucion/quienes-somos>.
- Fundacion Universitaria Inpahu (25 de noviembre de 2011). *Nuestra INPAHU*. Recuperado de <http://www.inpahu.edu.co/home/nuestra.php>.
- Garcia, J. M. (2000). Que factores extraclase o sesgos afectan la evaluacion docente en la educacion superior. *Revista Mexicana de Investigacion Educativa*, 303-325.
- Gardner, H. (1987). *La Teoría de las Múltiples Inteligencias*. México: Fondo de la Cultura.

- Hirtt, N. (2003). *Los Nuevos Amos de la Escuela*. Madrid: Minor Network, D.L.
- LaFrancesco, G. (2003). *La Investigación en Educación y Pedagogía*. Bogotá: Geminis.
- \_\_\_\_\_. (2003). *La Investigación en Educación y Pedagogía: Fundamentos y Técnicas*. Bogotá: Géminis.
- Leyva Barajas, Y. E. (2011). Una Reseña Sobre la Validez de Constructo de Pruebas Referidas a Criterio de Perfiles Educativos. *Perfiles Educativos*, XXXIII(131), 131-154
- MACD. (2001). *Metodología Cuantitativa Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Síntesis
- Marín Gallego, J. D. (2010). *Documento Guía Epistemología 1 semestre Maestría Educación*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Mayo, E. (2003). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Londres: Routledge.
- Mendez, M. A. (2008). *Evaluar para conocer, Examinar para Excluir*. Madrid: Morata.
- Montessori, M. (1936). *El Secreto de la Infancia*. México: Diana.
- Muñoz, J. M. (2002). Evaluación Docente VS Evaluación de la Calidad. *Revista Electronica de Investigación y Evaluación Educativa*. 8(2).
- Peinado Hemel, S. R. (2008). *Manual de Gestión Educativa, como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una Institución Educativa*. Bogotá: Magisterio.
- Pirela, L.; Camacho, H.; Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Omnia*, 10(2), Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/737/73710203.pdf>
- Porlan, R. (1996). *El diario del Profesor*. Sevilla: Diada Editores.
- Prendes, E. M. (2000). *Trabajo Colaborativo en Espacios Virtuales. Cap 13*. Murcia: DM.
- Puentes, R. S. (2000). *Enseñar a Investigar: una Didáctica de la Nueva Investigación*. México: Plaza y Valdez.

- Quesada Victoria, R. G. (2011). Instrumento para el Análisis y reflexión sobre la Actividad Evaluadora del Profesorado Universitario. *Revista Educación*, 362-153.
- Rodríguez, K. (2001). *La Escuela y Los textos*. Buenos Aires: Santillana.
- Rogers, C. (1981). *La Persona como centro*. Barcelona: Herder.
- Rivero, A. (1998). *El Conocimiento de los Profesores* . Sevilla España: Diada Editores
- Sacristán, G. (1988). *El Currículo*. Madrid: Morata.
- Sanchez, A. (1996). Evaluar no es calificar , la evaluacion y la calificacion en una enseñanza constructivista de las ciencias. *Investigacion en la escuela*, 15-26.
- Schon, D. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey - Bass.
- \_\_\_\_\_. (1998). *El profesional Reflexivo : cómo piensan los profesionales cuando Actuan*. Barcelona: Paidós.
- Serrano, E. L. (2008). Los Cuestionarios de la Evaluacion de la Docencia por los Alumnos: Balance y Perspectiva de su Agenda. *Revista Electronica de Investigacion Educativa Numero esp 1*.
- Tena Suck, A. (1995). *Manual de Investigación Documental, Elaboración de Tesinas*. México: Plaza y Valdez.
- Tobón, S.; Pimienta, J. (2010). *Secuencias Didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.
- Torecilla, F. M. (2006). *Estudios Sobre la Eficacia Escolar en Iberoamérica*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Torres, G. (2010). *Documento Guia Seminario de Currículo y Evaluacion* . Bogotá.
- Valdivieso, O. R. (2011). El Uso de la Evaluacion Docente : entre la Incertidumbre y la Reflexion. *Actualidades Pedagogicas numero 58*, 143-161.

# **A N E X O S**



	<b>Tabla numero 10</b>
	<b>Categoría:</b>
Unidad de Información	<b>Pregunta: ¿Qué aspectos cree usted , se deberían evaluar de los docentes?</b>
EDTR1	Experiencia en el ejercicio académico, dominio del tema, cualificación docente, metodología, didáctica
EDTR2	Que sepa transmitir conocimiento, que sea didáctica y que tenga metodología.
EDTCT3	Saber profesional, saber relacional
EDTSO4	Conocimientos actitudes y practicas, lo que se sabe, lo que pensamos, el actopedagógico, lo que pretendemos en la educación
EDTSO5	Calidad en la explicación , pedagogía, capacidad de escucha y resolución de dudas
EDTSO6	Los aportes de casos recientes en el sector real
EDTH7	Competencias comportamentales
EDTCN8	Valores, disponibilidad de tiempo, capacitación.
EDTH9	NO CONTESTA
EDTAP10	Si evidencia interdisciplinaridad de su area con otras del currículo
EDTAL11	NO CONTESTA
EDTAL12	Cumplimiento de las actividades ,desempeño en el aula, aplicación de proyectos como el PPA, Feria, Etc.
EDHT13	Lo pedagógico y el conocimiento específico
EDTCT14	Conocimientos, manejo de tema, desarrollos pedagógicos.
	<b>Tabla numero 13</b>
	<b>Categoría</b>
Unidad de Información	<b>Pregunta: ¿Qué aspectos no se deberían evaluar a los docentes?</b>
EDTR1	Todos los aspectos se deben evaluar por que estamos contribuyendo a la formación del ser y del quehacer disciplinar
EDTR2	La titulación ya que saber mucho no quiere decir que tenga la capacidad de enseñar
EDTCT3	Todos por la integralidad
EDTSO4	Rasgos de su personalidad ej su apariencia(vestido) la expresión sin ser extremo(suciedad, vulgaridad)
EDTSO5	Atuendo, forma de ser, elementos físicos de las personas, asuntos de índole personal
EDTSO6	Presentación personal, sin estar en extremos.
EDTH7	Los personales
EDTCN8	NO CONTESTA
EDTH9	NO CONTESTA
EDTAP10	Su actualización virtual, pues son procesos que no todas las áreas han desarrollado en los mismos tiempos
EDTAL11	NO CONTESTA
EDTAL12	No conozco exactamente la evaluación que desarrollan los estudiantes, la de los docentes si debe ser mas concreta y evitar preguntas recurrentes
EDHT13	NO CONTESTA
EDTCT14	Condiciones personales, políticas o religiosas
	<b>Tabla numero 16</b>
	<b>Categoría</b>
Unidad de Información	<b>Pregunta: ¿Para que cree usted , Sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución?</b>
EDTR1	El debe ser , es establecer un diagnóstico y retroalimentar al docente , que puede mejorar para bien de sus estudiantes
	<b>Justificación:</b> Este proceso académico mejoraría la calidad de la educación impartida en todos los ámbitos del ser
EDTR2	Para el mejoramiento continuo de la calidad del docente
	<b>Justificación:</b> Esto permite realizar ajustes al proceso
EDTCT3	Generar mejoramiento del desempeño docente y los contenidos y su pertinencia.
	De alguna manera es un termómetro que interpretado según lo que pretende, motiva la reflexión del docente , cuando son otros fines se pierde razón de ser
EDTSO4	<b>Justificación:</b> Si asumimos la evaluación como posibilidad de ver como nos ven , puede motivar cambios hacia el mejoramiento
	Para retroalimentar al maestro por medio de la institución que la hace en pro de mejora continua de los procesos académicos
EDTSO5	<b>Justificación:</b> La misión de una evaluación docente , siempre esta encaminada a mejorar la practica de cada docente en el aula
EDTSO6	Para ajustar la transmisión de conocimientos a los estudiantes y medir el grado de apropiación de lo instruido en las aulas
	Diagnosticar la gestión del Docente
EDTH7	<b>Justificación:</b> Identificar debilidades y fortalezas del docente
	Mejorar la calidad
EDTCN8	<b>Justificación:</b> Contar con los docentes de alto nivel que cumplan con las exigencias de los clientes y el entorno
EDTH9	Fundamentalmente para evaluar la continuidad de los docentes ,debera aportar mas de un proceso de calidad
	Para medir cualitativamente actitudes y comportamientos de los docentes frente a la institución, los estudiantes y su área de desempeño
EDTAP10	<b>Justificación:</b> La evaluación permite que estos factores y sus resultados sean evidenciados por el docente y la universidad
EDTAL11	En este momento no veo la utilidad , ya que no se dan a conocer a tiempo a los docentes
	Para generar retroalimentación y mejoramiento continuo
EDTAL12	<b>Justificación:</b> Nos debemos a una actividad de servicio a la comunidad y su satisfacción, generando impacto personal, social y económico
EDHT13	Para realizar el Seguimiento a la labor docente y garantizar la calidad del programa
	Para implementar mejoras en hacer pedagógico
EDTCT14	<b>Justificación:</b> Con las evaluaciones se pueden implementar acciones correctiva.

Tabla numero 19	
Unidad de Informacion	Categoría: Pregunta: ¿Está de acuerdo con la evaluación docente , que realiza la institución con respecto a :a. instrumento, b.aplicacion(tiempo y muestra) c. La sistematización y tabulación, d. La retroalimentación
EDTR1	a. Se debe explicitar mas b. Debe ser aplicado al finalizar el periodo académico c. Esta bien d. No la he conocido a. No b. No c. No
EDTR2	d. No hay retroalimentación a. Si tiene elementos de control y cubren los 3 campos definidos de la evaluación b. Si se hace un a vez pasado el segundo corte académico se requiere mas control sobre la muestra c. Si aunque depende de terceros d. No. La informacion suministrada a los docentes no es suficiente.
EDTCT3	a. Un poco extenso b. la muestra estudiantil tiene a se baja , evalua el que le fue mal. c. Mucho gasto de papel d. Falta retroalimentación
EDTSO4	a. Mucha pregunta que esta encaminada a una sola idea pudiendose condensar en una pregunta b. El tiempo debe ser a medidados de semestre , forzar a l estudiante a que la realice c. Esta si es correcta d. Pocos detalles acerca de lo que se debe mejorar , muy generalizada : malo , bueno , excelente.
EDTSO5	a. Si b. Si c. Si d. Deberia ser al final de semestre.
EDTTH7	a. b. No c. d.
EDTCN8	a. No b. No c. d. Si
EDTTH9	a. Si b. Si c. Si d. No
EDTAP10	a. b. Muchas preguntas aunque adecuadas , los estudiantes se aceleran c. d. A veces es demorada
EDTAL11	a. No conozco las preguntas b. No c. Si d. No
EDTAL12	a. Se debe aplicar unas competencias base , menos aspectos y preguntas recurrentes b. No aplicar hacia el final del semestre , antes de terminar el tercer corte. c. No tengo conocimiento exacto del sistema y recopilación de datos d. De acuerdo , mas concreta sin manejar terminos cualitativos en detalle , mas global
EDTHT13	a. Si b. No c. Si d. Si
EDTCT14	a. No lo conozco b. No c. Si d. No es efectiva

Tabla numero 2	
Categoría:	
Pregunta: ¿Cuál cree usted que es el mejor momento de realizar la evaluación docente Semestral?	
Unidad de Información	
EDRTA1	Ni al final , ni al comienzo.sugiero 2 evaluaciones en segundo corte y tercer corte ,esta evaluacion debe incluir administrativos,que tienen contacto con el docente
EDRTSO2	Al final. Permite el desarrollo del docente durante el periodo academico.
EDRTR3	Final.Realmente la evaluacion docente se debe de hacer en la mitad del semestre academico

Tabla numero 5	
Categoría:	
Pregunta: ¿ Permite la actual evaluacion docente mejorar , la practica pedagogica en el aula del docente?	
Unidad de Información	
EDRTA1	No.A pesar de la evaluacion, muchos docentes no cambian la estrategia pedagogica.
EDRTSO2	Si. Permite mostrar los elementos del ser , hacer acciones y mejoramiento para su desarrollo.
EDRTR3	Si.Es un elemento de retroalimentacion que sirve de insumo para ver el desempeño.

Tabla numero 8	
Categoría:	
Pregunta: ¿ Qué aspectos de la práctica profesional docente , tendrían que evaluarse y cuáles no?	
Unidad de Información	
EDRTA1	Considero que debe evaluarse el uso de ayudas audiovisuales, foros ,talleres,no las metodologias de evaluacion
EDRTSO2	Justificacion:Es complicado que ,un estudiante, que generalmente no tiene conocimiento sobre las metodologias didacticas ,evalue las competencias en el docente
EDRTR3	La forma como comunica los conocimientos , el conocimiento en el eje de formacion,la experiencia en la disciplina,academica,cumplimiento de labor administrativa La calidad del docente se debe evaluar, no la titulacion del docente.

Tabla numero 11	
Categoría:	
Pregunta: ¿ Qué aspectos cree usted se deberían evaluar de los docentes?	
Unidad de Información	
EDRTA1	El empleo de ayudas audiovisuales y herramientas didacticas
EDRTSO2	Las actividades respecto a la puntualidad,cumplimientos de horario, experiencia profesional y académica
EDRTR3	Justificacion:Ellas determinan el nivel y el compromiso y comportamientos dentro del espacio academico. La calidad , la pedagogia,la didactica

Tabla numero 14	
Categoría:	
Pregunta: ¿ Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes?	
Unidad de Información	
EDRTA1	Metodologías de evaluación y contenidos de la asignatura , pues ya esta fijado en el PPA
EDRTSO2	No contesta
EDRTR3	Los títulos Universitarios

Tabla numero 17	
Categoría:	
Pregunta: ¿ Para qué cree usted, Sirve la evaluación docente que se realiza cada semestre en la institución?	
Unidad de Información	
EDTA1	Diseñar estrategias de mejoramiento , pues no solo se evalúan docentes de planta , si no también los de practica y distancia
EDTSO2	Justificacion: Considero que la evaluación de docentes de practica y distancia permite conocer las estrategias del docente y darles continuidad o modificarles
EDRTR3	Para identificar casos que necesitan intervencion administrativa,desempeño docente,para proponer alternativas de mejora y dar terminos para el desarrollo docente Para mejorar las calidades del docente

Tabla numero 20	
Categoría:	
Pregunta: ¿ Está de acuerdo con la evaluación docente institucional con respecto a :	
Unidad de Información	
EDTA1	a.Extensa b.AI ser (an extensa(100 PREGUNTAS),el estudiante tiende a constatarla sin leer realmente c.Desconozco el proceso de tabulacion d.No es del todo efectiva (por que no hay cambios frente a las observaciones)
EDTSO2	a.Si b.Observacion , se debe reforzar la cultura de la evaluación en términos de la comunidad académica c.Si d.Si se debe mejorar , buscando escenarios para que las observaciones y oportunidades de mejora se comuniquen y se planifiquen actividades.
EDRTR3	a.No es demasiado largo y complejo b.No.Lleva demasiado tiempo y la muestra al 100% es inalcanzable c.No se conoce el metodo d.Si.Se hace y se debe de continuar haciendo para que realmente tenga validez.

Tabla numero 3	
Unidad de Informacion	Categoría
	Pregunta:¿Sabe usted,para que se evalúa a los docentes?
EETSO1	Si. ¿Porqué?:Para saber si los estudiantes estan a gusto, y sienten que han aprendido algo
EETSO2	Si. ¿Porqué?:Para saber el desempeño laboral que tuvieron frente a la asignatura y estudiantes.
EETSO3	Si. ¿Porqué?:Para saber si el docente esta cumpliendo con las expectativas propuestas para la materia
EETSO4	Si. ¿Porqué?:Se evaluan con el fin de identificar las habilidades
EETAP5	Si. ¿Porqué?:Asisti a una charla que me informo de ello, al momento de leer en el aula virtual, tambien se encuentra
EETAP6	Si. ¿Porqué?:Para evaluar el desempeño del docente
EETAP7	Si. ¿Porqué?:Para mejorar el rendimiento académico y tener en cuenta nuestras opiniones
EETAP8	Si. ¿Porqué?: Pasa evaluar el desempeño y su forma de enseñanza
EETTH9	Si. ¿Porqué?:Para averiguar las posibles falencias y tambien posibles inconformidades del estudiante en todo el proceso educativo
EETTH10	Si. ¿Porqué?:Para mirar La calidad de cada docente respecto a enseñanza y mirar errores en cada maestro
EETTH11	Si. ¿Porqué?: Para mejorar el desempeño docente y mejorar el nivel
EETTH12	Si. ¿Porqué?: Para mejorar la planta académica
EETAL13	Si. ¿Porqué?:informaron en una conferencia
EETAL14	Si. ¿Porqué?:para garantizar una buena formacion
EETAL15	Si. ¿Porqué?:porque se necesita un concepto de los estudiantes para calificar el trabajo docente
EETAL16	Si. ¿Porqué?:El desempeño y los metodos de enseñanza que estan utilizando con los estudiantes
EETR17	Si NO ARGUMENTA
EETR18	Si NO ARGUMENTA
EETR19	Si ¿Porqué?:Para ver la eficiencia y la calidad del docente respecto a lo que dicen los estudiantes
EETR20	Si ¿Porqué?:Para evaluar el desempeño frente a los estudiantes ,su formacion y su forma de explicar y metodos de enseñanza.
EETCT21	Si ¿Por qué?:Para medir su conocimiento e interes y compromiso con su labor
EETCT22	Si ¿Por qué?para ver su comportamiento frente al estudiante
EETCT23	Si ¿Por qué? .Para saber su desempeño
EETCT24	Si ¿Por qué?:para ver el desempeño de ellos y su capacidad de enseñar
EETGT25	Si ¿Por qué?:para mejorar la calidad de la enseñanza
EETGT26	Si ¿Por qué?:Para mejorar el nivel de los profesores y calificar ,su rendimiento y medir el grado de satisfaccion de los estudiantes
EETGT27	Si ¿Por qué?:Para mejorar en la educacion
EETGT28	Si ¿Por qué?:Para evaluar el desempeño docente
EETCN29	Si ¿Por qué?:Para tener profesores con mayores capacidades para educar

EETCN30	¿Por qué?:Para saber que tan bueno es para los estudiantes y se adquieren a plenitud sus conocimientos
	Si
EETCN31	¿Por qué?:Para identificar que nivel de preparacion tiene cada uno de los docentes al momento de interpretar
	Si
EETCN32	¿Por qué?:Para mirar el conocimiento que le comparte a sus alumnos

Tabla numero 6	
Unidad de Informacion	Categoría
	<b>Pregunta:¿Qué cree usted se debería evaluar del docente ? Y Porqué?</b>
EETSO1	Si se debe evaluar ya de esta manera se puede comprobar el desempeño y las capacidades del mismo
EETSO2	Si, porque se evalua ese desempeño que tuvo con la asignatura y porque se puede exigir mejor calidad en las clases
EETSO3	Los valores ,instrumentos de docencia , conocimientos y si el docente se esta actualizando en sus conocimientos
EETSO4	Su manera de enseñar ya que hay docentes que dominan los temas pero no tienen la capacidad de enseñar
EETAP5	Su desarrollo como persona y su evolucion como profesor ,porque asi mejora la calidad de la institucion en la cual se desempeña
EETAP6	La forma como dicta la clase , como evalua , puntualidad
EETAP7	Si, porque se toma en cuenta la opinion de los estudiantes para mejorar en todo sentido o cambiar el docente si no se siente que este aportando
EETAP8	Reciprocidad, puntualidad
EETTH9	La manera en que transmite la informacion y la actitud
EETTH10	Claro por que los docentes como los estudiantes deben ser evaluados ,ya que hasta los docentes aprenden de los alumnos
EETTH11	Creo que todos los aspectos son importantes conocimientos ,actitudes ,aptitudes ,intereses.
EETTH12	Conocimientos , profesionalismo , pedagogia ,actualizacion ,actitud.
EETAL13	Comportamiento especifico con cada sexo
EETAL14	Si Para mejorar aspectos cateoraticos ,para los nuevos estudiantes
EETAL15	La forma en la cual se enseña , la parcialidad , cumplimiento
EETAL16	Las preguntas estan bien ,pero el cuestionario debería ser mas concreto
EETR17	Los docentes deberian evaluar lo que realmente sabe el estudiante no por un trabajo o por una tarea
EETR18	Su capacidad de enseñanza- para el mejor aprendizaje de los diferentes tipos de estudiante.
EETR19	El metodo que maneja para el rendimiento de clases
EETR20	Si , por el motivo mas importante que creo que hay y es si los estudiantes estan entendiendo y apoyan el metodo.
EETCT21	La metodologia, para no caer en la rutina
EETCT22	Puntualidad ,respeto ,tolerancia hay muchos docentes que hacen comentarios irrespetuosos
EETCT23	Su enseñanza de como enseña
EETCT24	Hay que poner mas atencion a su manera de enseñar
EETGT25	Su puntualidad, la forma de enseñanza, las herramientas que usa para enseñar
EETGT26	El nivel de enseñanza y manejo de los estudiantes , porque me parece primordial
EETGT27	Puntualidad.
EETGT28	Actitud ,manejo de tiempo
EETCN29	El conocimiento del docente y su metodologia al enseñar porque se aprovecharia al maximo la clase
EETCN30	Su metodologia, y su disposicion hacia los estudiantes y sus conocimientos en el silabus
EETCN31	El conocimiento, el dominio y manejo de la clase y la responsabilidad de asistencia y tiempo
EETCN32	Conocimiento.

Tabla numero 9	
Unidad de Informacion	Categoría
	<b>Pregunta:De las evaluaciones que usted ha realizado a sus docentes , ¿Qué aspectos no se deberían evaluar?</b>
EETSO1	Las cosas que no van de la mano con la carrera o la asignatura que está dictando
EETSO2	Las cosas personales del docente
EETSO3	Las cosas de su personalidad
EETSO4	No deberían evaluar la parte personal
EETAP5	En este momento no recuerdo especificamente , aun asi en cada area existen cosas o preguntas que no aplican en mas de una competencia
EETAP6	Me parece que las evaluaciones docentes an sido buenas hasta el momento
EETAP7	Todos los aspectos que se evaluan estan correctos
EETAP8	Ninguno
EETTH9	No todos los aspectos estan bien
EETTH10	La parte del trato afectivo con los alumnos, desde que el metodo sea bueno y nadie se queje , no hay necesidad
EETTH11	Todos los aspectos me han parecido importantes para poder obtener las mejoras que queremos
EETTH12	Todos estan bien
EETAL13	No CONTESTA
EETAL14	Todos los aspectos evaluados son necesarios
EETAL15	No la realice
EETAL16	El cuestionario debería ser mas concreto, no tan extenso
EETR17	Que si el docente es conocedor del tema , ya cada docente es logico debe saber y dominar el tema
EETR18	No se debe evaluar con las mismas preguntas , es decir que no se repitan en los diferentes contenidos de la evaluacion

EETR19	El uso de materiales
EETR20	Ninguno
EETCT21	Todos los aspectos que evalúan son importantes
EETCT22	No la he realizado
EETCT23	Me parece que todo lo que se pregunta esta bien
EETCT24	Pienso que todos los aspectos estan bien
EETGT25	Creo que los establecidos estan acorde
EETGT26	El manejo de equipos de computo y uso en las clases
EETGT27	No tengo conocimiento es la primera vez
EETGT28	No he realizado la evaluacion
EETCN29	No recuerdo
EETCN30	Nunca le presto atencion a lo que marco, solo lo hago por requisito y todo lo califico bueno
EETCN31	NO CONTESTA
EETCN32	No he realizado evaluaciones

<b>Tabla numero 12</b>	
Categoria	
Unidad de Informacion	<b>Pregunta:En Su Opinion personal, la evaluacion que hacen los estudiantes , sirven para algo ?</b>
EETSO1	Si, Porqué, si la evaluacion no sale bien o apta para el docente le da la oportunidad a la universidad de cambiarlo para el siguiente semestre
EETSO2	Si, Porqué, se esta evaluando el nivel de educacion que hay en las asignaturas
EETSO3	Si, En algunas ocasiones
EETSO4	Si, Ya que de esta manera se identifica y evaluan al docente ya que si no es buen docente, se le llamara la atencion o de lo contrario se despedira
EETAP5	Si, Aunque en muchos casos solo es formalidad , nos da la oportunidad de expresarnos objetivamente para crear una mejor calidad educativa.
EETAP6	Si, pueden saber el desempeño de cada maestro y que tan buena es la forma de enseñar del docente
EETAP7	Si, Porque se logran cambios o se mejora lo que se estaba haciendo
EETAP8	No , generalmente no se tienen en cuenta la opinion de los estudiantes
EETI9	Si, para mejorar el proceso educativo de todos nosotros
EETH10	Si, Ya tomando en cuenta lo que pensamos pueden llegar a realizarse modificaciones en los metodos de enseñanza de cada profesor
EETH11	Si, Para obtener muchas mejoras y tener una calidad en la educacion
EETH12	NO, No se evidencian cambios
EETAL13	No, Jamas he visto resultados
EETAL14	Si, Al evaluar a los docentes estamos participando en un buen aprendizaje
EETAL15	No, No tuve la oportunidad de evaluar el semestre pasado
EETAL16	Si, Se busca mejorar en lo que se esta fallando
EETR17	No, Pues uno evalua aspectos que no se sabe si los tomen en cuenta o no porque algunos no cambian en nada
EETR18	No, No se ven reflejadas las reflexiones, ni llamadas de atencion que realiza el estudiante
EETR19	No, Porque muy aparte de lo que pensamos y las quejas nunca se hacen cambios
EETR20	No, No se ven los cambios , los profesores no han cambiado su metodo tradicional de enseñanza
EETCT21	Si, Porque se puede medir el nivel de profesionalismo del docente
EETCT22	No
EETCT23	Si, porque para saber que desempeño tienen los estudiantes
EETCT24	Si, Porque ,para mejorar la calidad educativa
EETGT25	No, porque seguimos viendo profesores mediocres
EETGT26	Si, Dirige al profesor hacia donde o en que debe mejorar , y la opinion del estudiante con respecto al mismo
EETGT27	Si, porque pueden mejorar muchas cosas que hacen falta
EETGT28	No, Porque no se han visto cambios
EETCN29	Si, porque crea mecanismos en el cual los estudiantes , pueden tener voz dentro de la universidad
EETCN30	NO, Siempre continuan los mismos profesores con su misma metodologia , forma de dar a conocer sus conocimientos y disposicion a los estudiantes
EETCN31	Si, en los 4 semestres que personalmente llevo, algunos docentes por criticas no han continuado en la institucion
EETCN32	Si, para tomar medidas en cada uno de los docentes

<b>Tabla numero 15</b>	
Categoria	
Unidad de Informacion	<b>Pregunta:¿Esta de acuerdo con la evaluacion docente que se realiza en la institucion con respecto a :a. Instrumento, b. Aplicación(muestra, tiempo)</b>
EETSO1	a. Sirve por que si la evaluacion no sale bien o apta para el docente , le da la oportunidad a la universidad de cambiarlo para el siguiente semestre
EETSO2	b. Deberia ser obligatoria y que el docente sepa que si contesto a. Si , estoy de acuerdo
EETSO3	b. Si estoy de acuerdo a. Si
EETSO4	b. Si a. Si esta bien pero deberia existir preguntas un poco mas concretas b. Tiempo moderado pero se deberian encargarse que todos la realicen a. NO CONTESTA

EETAP5	b.NO CONTESTA
EETAP6	a. Si estoy de acuerdo
EETAP7	b.Podría ser una aplicación o un metodo un poco mas rapido
EETAP8	a.Si solo deberia tener una letra mas grande y menos preguntas redundantes
EETAP9	b. Si
EETAP10	a.Muy largas las preguntas
EETAP11	b. Deberia ser menos larga la duracion de la prueba
EETAP12	a.Si es mas facil
EETAP13	b.Si tambien esta bien
EETAP14	a.Es bueno,pero en el momento de hacerlo es bastante molesto ,muchos tienen afan y no lo solucionan con honestidad
EETAP15	b.NO CONTESTA
EETAP16	a.Si
EETAP17	b.Si
EETAP18	a. Si estoy de acuerdo
EETAP19	b.NO CONTESTA
EETAP20	a.Si
EETAP21	b.Si
EETAP22	a.Si organizado
EETAP23	b. Si, en el momento adecuado
EETAP24	a.Si
EETAP25	b.Si
EETAP26	a.De acuerdo pero mas corto porque muchas personas no lo leen por lo extenso
EETAP27	b. NO CONTESTA
EETAP28	a.No son como lógicas, las preguntas por ejemplo si llega tarde o no eso es cosa de cada docente
EETAP29	b.Es importante que evaluen cosas de los docentes siempre y cuando las tomen en cuenta y es bueno al finalizar el semestre
EETAP30	a.En ocasiones complejo e ineficiente
EETAP31	b. Es demasiado extenso
EETAP32	a.De acuerdo
EETAP33	b.De acuerdo
EETAP34	a.Muy Extenso
EETAP35	b. Muy Extenso
EETAP36	a. De acuerdo
EETAP37	b.Sería mejor que lo aplicaran no solo para presidir de los docentes si no como critica constructiva
EETAP38	a.si es pertinente por que se puede evaluar
EETAP39	b. No es pertinente por el tiempo y el numero de estudiantes que la realizan
EETAP40	a.Si me parece bien
EETAP41	b.Pues el tiempo tal vez es muy corto
EETAP42	a.Si
EETAP43	b.Si
EETAP44	a. Si
EETAP45	b. NO CONTESTA
EETAP46	a.Muy extenso, repetitivo
EETAP47	b.No se ven los resultados, no son publicos
EETAP48	a.Me parece muy largo
EETAP49	b.Bueno
EETAP50	a.No estoy de acuerdo por que muchos no opinan
EETAP51	b.No ya que debe hacerse un poco mas seguido para mejorar
EETAP52	a.Si via internet me parece practico y de facil acceso
EETAP53	b.Podria ser un poco mas agil, se pierde mucho tiempo calificandolos a todos
EETAP54	a.Muy largo y aburre leerlo y no es opinion personal si no que siempre lo he visto
EETAP55	b. No responde
EETAP56	a.El metodo es bueno
EETAP57	b. El metodo es regular
EETAP58	a.Si
EETAP59	b.Si
EETAP60	
EETAP61	
EETAP62	
EETAP63	
EETAP64	
EETAP65	
EETAP66	
EETAP67	
EETAP68	
EETAP69	
EETAP70	
EETAP71	
EETAP72	
EETAP73	
EETAP74	
EETAP75	
EETAP76	
EETAP77	
EETAP78	
EETAP79	
EETAP80	
EETAP81	
EETAP82	
EETAP83	
EETAP84	
EETAP85	
EETAP86	
EETAP87	
EETAP88	
EETAP89	
EETAP90	
EETAP91	
EETAP92	
EETAP93	
EETAP94	
EETAP95	
EETAP96	
EETAP97	
EETAP98	
EETAP99	
EETAP100	
EETAP101	
EETAP102	
EETAP103	
EETAP104	
EETAP105	
EETAP106	
EETAP107	
EETAP108	
EETAP109	
EETAP110	
EETAP111	
EETAP112	
EETAP113	
EETAP114	
EETAP115	
EETAP116	
EETAP117	
EETAP118	
EETAP119	
EETAP120	
EETAP121	
EETAP122	
EETAP123	
EETAP124	
EETAP125	
EETAP126	
EETAP127	
EETAP128	
EETAP129	
EETAP130	
EETAP131	
EETAP132	
EETAP133	
EETAP134	
EETAP135	
EETAP136	
EETAP137	
EETAP138	
EETAP139	
EETAP140	
EETAP141	
EETAP142	
EETAP143	
EETAP144	
EETAP145	
EETAP146	
EETAP147	
EETAP148	
EETAP149	
EETAP150	
EETAP151	
EETAP152	
EETAP153	
EETAP154	
EETAP155	
EETAP156	
EETAP157	
EETAP158	
EETAP159	
EETAP160	
EETAP161	
EETAP162	
EETAP163	
EETAP164	
EETAP165	
EETAP166	
EETAP167	
EETAP168	
EETAP169	
EETAP170	
EETAP171	
EETAP172	
EETAP173	
EETAP174	
EETAP175	
EETAP176	
EETAP177	
EETAP178	
EETAP179	
EETAP180	
EETAP181	
EETAP182	
EETAP183	
EETAP184	
EETAP185	
EETAP186	
EETAP187	
EETAP188	
EETAP189	
EETAP190	
EETAP191	
EETAP192	
EETAP193	
EETAP194	
EETAP195	
EETAP196	
EETAP197	
EETAP198	
EETAP199	
EETAP200	

Unidad de Informacion	Tabla numero 18
EETSO1	Categoría
EETSO2	Pregunta: ¿Cuál cree usted sería, un buen método para evaluar a sus docentes?
EETSO3	Cada profesor debería destinar una hora de clase y explicarse a los alumnos la importancia de la evaluación y resolverla ahí mismo
	Que los resultados se han discutidos para llegar acuerdos y no se han un metodo para sacar docentes
	Hacer una reunion, con los alumnos del grupo y contestar la encuesta a conciencia

EETSO4	Que en el momento de contratarlos se les realice una evaluación para medir sus conocimientos y forma de enseñar
EETAP5	Más auditoria con una serie de preguntas , confrontando a los estudiantes que buscan dañar la imagen del docente . Alumno -director de programa
EETAP6	Me parece bien el metodo que se ha utilizado hasta el momento
EETAP7	En una charla con todos en la que tambien se evalúe el proceso de los estudiantes
EETAP8	10 preguntas abiertas
EETH9	Seria bueno en persona ,como una evaluación
EETH10	Que pidan sugerencias en cada grupo al que le dan clase o una dinamica en la que se refleje todo lo que se quiere saber
EETH11	Personalizado Docentes , estudiantes ,una mesa redonda donde se haga debate.
EETH12	Evaluaciones en el aula de clase
EETAL13	Evaluar a todos los docentes sin importar de que semestre pero si del programa
EETAL14	NO CONTESTA
EETAL15	Aleatoria a cada programa , reduciendo a los estudiantes cuestionados
EETAL16	El cuestionario me parece un metodo bueno de evaluación
EETR17	Yo creeria la mejor forma de evaluar al docente seria haciendo en la clase de el para que sepa en que esta bien y en que esta fallando
EETR18	Virtual esta bien pero en diferentes epocas, es decir no solo al final del semestre
EETR19	El metodo es bueno ,solo se deben tener encuesta lo que dicen los estudiantes.
EETR20	Cada estudiante durante clase y que un coordinador presencie cualquier dia de clase.
EETCT21	Estamos con el esquema que estan manejando,pero seria bueno que todo lo que decimos sea retroalimentado a los docentes
EETCT22	Via electronica y encuestas
EETCT23	Me parece que como la han evaluado esta bien
EETCT24	Pienso que seria un buen metodo
EETGT25	Evaluacion al finalizar la clase
EETGT26	Por medio de cuestionarios mas clara, puntuales y consisos
EETGT27	UN CARA A CARA o web
EETGT28	Mas didactico para que todos los estudiantes participen
EETCN29	Una persona que puedan entrar a hablar con los estudiantes cuando finalicen las clases
EETCN30	Con el resultado final en cuanto a notas y los aprobados en la materia al final del semestre
EETCN31	Personal con Director de carrera y grupo reunion personal con todos los docentes
EETCN32	Grabarlos en clase.

CATEGORIA NUMERO 1

Nivel Explicacion	Tabla	Estudij	Docent	Direcifi	Pregunta	Categoria
1 Simples	6	75%			¿Qué cree usted se debenta evaluar del docente? Y Porqué?	
2 Un poco mas elaboradas	6	16%				
3 Complejas	6	9%				
1 Simples	7		40%		¿Qué aspectos de la practica profesional docente, tendrian que evaluarse y cuáles no?	
2 Un poco mas elaboradas	7	55%				
3 Complejas	7	5%				
1 Simples	7		20%		De las evaluaciones que usted ha realizado a sus docentes ¿Qué aspectos no se deberian evaluar?	Aspectos a evaluar en un docente
2 Un poco mas elaboradas	7	80%				
3 Complejas	7		33%			
1 Simples	8		33%		¿Qué aspectos cree usted, se deberian evaluar de los docentes?	
2 Un poco mas elaboradas	8	33%				
3 Complejas	8		33%			
1 Simples	9	80%			¿Qué aspectos no se deberían evaluar a los docentes ?	
2 Un poco mas elaboradas	9	20%				
3 Complejas	9		60%			
1 Simples	10		32%		¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes ?	
2 Un poco mas elaboradas	10		8%			
3 Complejas	10		33%			
1 Simples	11		33%		¿Qué aspectos no se deberían evaluar a los docentes ?	
2 Un poco mas elaboradas	11		33%			
3 Complejas	11		33%			
1 Simples	13		70%		¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes ?	
2 Un poco mas elaboradas	13		20%			
3 Complejas	13		10%			
1 Simples	14		33%		¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes ?	
2 Un poco mas elaboradas	14		33%			
3 Complejas	14		33%			

CATEGORIA NUMERO 2

Nivel Explicacion	Tabla	Estudij	Docent	Direcifi	Pregunta	Categoria
1 Simples	1		70%		¿Cuál cree usted es el mejor momento de realizar la evaluacion Docente?	Momento de la Evaluacion
2 Un poco mas elaboradas	1		20%			
3 Complejas	1		10%			
1 Simples	2		33%		¿Cuál cree usted es el mejor momento de realizar la evaluacion Docente Semestral?	
2 Un poco mas elaboradas	2		33%			
3 Complejas	2		33%			

CATEGORIA NUMERO 3

Nivel Explicacion	Tabla	Estudij	Docent	Direcifi	Pregunta	Categoria
1 Simples	12	60%			¿En su opinion personal, la evaluacion que hacen los estudiantes, sirve para algo?	Finalidad de la Evaluacion Institucional
2 Un poco mas elaboradas	12	25%				
3 Complejas	12	15%				
1 Simples	16		25%		¿Para que cree usted, sirve la evaluacion docente que se realiza cada semestre en la institucion?	
2 Un poco mas elaboradas	16		45%			
3 Complejas	16		30%			
1 Simples	17		33%			
2 Un poco mas elaboradas	17		33%			
3 Complejas	17		33%			

CATEGORIA NUMERO 4

Nivel Explicacion	Tabla	Estudij	Docent	Direcifi	Pregunta	Categoria
1 Simples	15	65%			Esta de acuerdo con la evaluacion docente que realiza la institucion respecto a: Instrumento, b. Aplicación, (muestra-tiempo)	Instrumento de Evaluacion Institucional
2 Un poco mas elaborada	15	35%				
3 Complejas	15		50%			
1 Simples	19		50%		Esta de acuerdo con la evaluacion docente que realiza la institucion respecto a: Instrumento, b. Aplicacion, c. Sistematizacion d. Retroalimentacion	
2 Un poco mas elaborada	19		48%			
3 Complejas	19		2%			
1 Simples	20		33%			
2 Un poco mas elaborada	20		33%			
3 Complejas	20		33%			

CATEGORIA NUMERO 5

Nivel Explicacion	Tabla	Estudij	Docent	Direcifi	Pregunta	Categoria
1 Simples	18	28%			¿Cuál cree usted sería, un buen metodo para evaluar a los docentes ?	Propuesta de Evaluacion desde los Estudiantes
2 Un poco mas elaborada	18	44%				
3 Compleja	18	28%				

CATEGORIA NUMERO 6

Nivel Explicacion	Tabla	Estudij	Docent	Direcifi	Pregunta	Categoria
1 Simples	3	50%			¿Sabe usted, para que se evalúa a los docentes?	Finalidad de la Evaluacion
2 Un poco mas elaborada	3	35%				
3 Compleja	3	15%				
1 Simples	4		70%		¿Permite la actual evaluacion docente mejorar su practica Pedagogica en el aula?	
2 Un poco mas elaborada	4		15%			
3 Compleja	4		15%			
1 Simples	5		33%		¿ Permite la actual evaluacion docente , mejorar la practica pedagogica en el aula del docente?	
2 Un poco mas elaborada	5		33%			
3 Compleja	5		33%			

**CATEGORIA NUMERO 1 ASPECTOS A EVALUAR A LOS DOCENTE Y CUALES NO?**

Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Estudiantes
1	6	(EETSO1),(EETSO2),(EETAP6),(EETAP8),(EETCT22),	75%
		(EETGT25),(EETGT27),(EETGT28),(EETCN32),(EETCN31),(EETCN29)	
		(EETTH12),(EETR19),(EETCT21),(EETCT23),(EETCT24),(EETAL15),	
		(EETTH9),(EETTH12),(EETR20),(EETCN30),(EETC21),(EETAP8),(EETCT22)	
2	6	EETAL13),(EETAL14)	16%
3	6	(EETSO3),(EETTH10),(EETTH11),(EETAL16)	9%
		(EETAP5),(EETR18),(EETSO4)	
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Docentes
1	7	(EDTR2),(EDTHT13),(EDTR29),(EDTCT3),(EDTCN8),(EDTCT14),(EDTSO5)	40%
2	7	(EDTR1),(EDTSO4),(EDTCT14),(EDTTH9),(EDTCN8),(EDTCT14),(EDTAL12),(EDTTH7)	55%
3	7	(EDTAL11)	5%
1	7	(EDTCT14),(EDTSO5),(EDTAP10),(EDTTH9)	20%
2	7	(EDTR1),(EDTR2),(EDTCT3),(EDTSO4),(EDTSO6),(EDTTH7),(EDTCN8),(EDTAL11),(EDTAL12),(EDTHT13)	80%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Directivos
1	8	(EDRTA1)	33%
2	8	(EDRTO2)	33%
3	8	(EDTR3)	33%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Estudiantes
1	9	(EETCT24),(EETGT25),(EETAP6),(EETTH9),(EETAL15),(EETCT22),(EETGT28),(EETCN32),(EETCN30)	80%
	9	(EETSO2),(EETSO3),(EETSO4),(EETAP7),(EETTH12),(EETTH11),(EETAL14),(EETCT21),(EETCT23),	
2	9	(EETR17),(EETAL16),(EETGT26),(EETTH10)	20%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Docentes
1	10	(EDTR2),(EDTCN8),(EDTHT13),(EDTCT14)	60%
2	10	(EDTSO5),(EDTTH7),(EDTAL12)	32%
3	10	(EDTAP10)	8%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Directivos
1	11	(EDRTA1)	33%
2	11	(EDRTO2)	33%
3	11	(EDRTR3)	33%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Docentes
1	13	(EDTSO6),(EDTTH7),(EDTCN8),(EDTTH9),(EDTAL11),(EDTHT13),(EDTAL12)	60%
2	13	(EDTSO4),(EDTSO5)	10%
3	13	(EDTR2),(EDTAP10),(EDTCT14),(EDTCT3),(EDTR1)	30%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Directivos
1	14	(EDRTA1)	33%
2	14	(EDRTO2)	33%
3	14	(EDRTR3)	33%

**CATEGORIA DOS EL MEJOR MOMENTO DE LA EVALUCION**

Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Docentes
1	1	(EDTCT14),(EDTHT13),(EDTAL12),(EDTAL11),(EDTCN8),(EDTTH7),(EDTSO6),(EDTCT3),(EDTR1),(EDTSO4)	70%
2	1	(EDTAP10),(EDTTH9),(EDTR2)	20%
3	1	(EDTSO5)	10%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Directivos
1	2	(EDRTO2)	33%
2	2	(EDRTR3)	33%
3	2	(EDRTA1)	33%

**CATEGORIA TRES FINALIDAD DE LA EVALUCION INSTITUCIONAL**

Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Estudiantes
1	12	(EETSO1),(EETSO4),(EETAP6),(EETGT26),(EETR18),(EETTH12),(EETAL14),(EETGT28),(EETR19),(EETR17)	60%
2	12	(EETGT25),(EETCN30),(EETGT27)	30%
3	12	(EETAP5),(EETCT24),(EETTH9),(EETTH11),(EETAL16),(EETAP7),(EETCT21),(EETTH10),(EETR20)	10%
		(EETCT31),(EETCT29)	
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Docentes
1	16	(EETCT3),(EDTSO6),(EDTAL11)	15%
2	16	(EDTR1),(EDTR2),(EDSO4),(EDTTH7),(EDTCT14),(EDTAL12),(EDTAP10),(EDTSO5),(EDTSO4)	50%
3	16	(EDTR1),(EDTCN8),(EDTR2),(EDTTH7),(EDTTH9),(EDTCT14),(EDTAL12),(EDTHT13)	35%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Directivos
1	17	(EDTA1)	33%
2	17	(EDTSO2)	33%
3	17	(EDTR3)	33%

**CATEGORIA CUATRO INSTRUMENTO DE EVALUCION INSTITUCIONAL**

Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Estudiantes
1	15	(EETS02),(EETS03),(EETAP6),(EETTH9),(EETTH12),(EETAL14),(EETR19),(EETCT21),(EETCT22),(EETCT23)	65%
		(EETCT24),(EETGT25),(EETCN29),(EETCN31),(EETCN32),(EETS04),(EETAP7),(EETAP8),(EETTH10),(EETR1)	
		(EETR20),(EETGT26),(EETGT27),(EETCN30)	
2	15	(EETSO1),(EETSO4),(EETAP6),(EETAP8),(EETAL16),(EETR17),(EETR18),(EETCT21),(EETCT22),(EETGT26)	35%
		(EETGT28),(EETCN30)	
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Docentes
1	19	(EDTR1),(EDSO6),(EDTCT3),(EDTR2),(EDTSO4),(EDTTH9),(EDTAP10),(EDTAL11),(EDTCT14),(EDTAL12)	68%
		(EETTH7),(EDTCN8),(EDTHT13)	
2	19	(EDTAP10),(EDTSO4),(EDSO5),(EDTAL12)	30%
3	19	(EDTCT3)	2%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Directivos
1	20	(EDRTA1)	33%
2	20	(EDRTSO2)	33%
3	20	(EDRTR3)	33%

**CATEGORIA CINCO PROPUESTA DE EVALUACION DESDE LOS ESTUDIANTES**

Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Estudiantes
1	18	EETS04,EETTH12,EETR17,EETCN30,EETCT23,EETCT22,EETAL16,EETGT26)	28%
2	18	EETAP7,EETTH10,EETTH11,EETCN31,EETAL15,EETCN29,EETCT21,EETR18,EETR19,EETGT25)	44%
3	18	EETSO1,EETS02,EETS03,EETAP8,EETGT27,EETAP25,EETTH9,EETGT28,EETAL13)	28%

**CATEGORIA 6 FINALIDAD DE LA EVALUACION**

Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Estudiantes
1	3	(EETR20),(EETGT28),(EETCT23),(EETCT24),(EETAP6),(EETS02),(EETTH11),(EETAL16)	40%
		(EETS03),(EETCT21),(EETCN32)	
2	3	(EETTH9),(EETS04),(EETTH10),(EETAL15),(EETS01),(EETAP7),(EETCT22),(EETGT26),(EETCN31)	40%
		(EETAL13),(EETAP5)	
3	3	(EETTH10),(EETR9),(EETGT25),(EETTH12),(EETAL14),(EETGT27)	20%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Docentes
1	4	(EDTAL11),(EDTAL12),(EDTCT14),(EDTS06),(EDTAP10),(EDTTH9),(EDTCN8),(EDTCT3)	70%
2	4	(EDTR1),(EDTR2)	10%
3	4	(EDTSO4),(EDTHT13),(EDTTH7)	20%
Nivel	Tabla	Unidades de Informacion	Directivos
1	5	(EDRTA1)	33%
2	5	(EDRTSO2)	33%
3	5	(EDRTR3)	33%

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRIA EDUCACION –LAURA BELKIS PARADA  
SISTEMAS DE EVALUACION DOCENTE EN INSTITUCIONES TECNOLOGICAS.

**Objetivo:** La importancia de los datos suministrados por el **Docente** entrevistado, contribuirán a identificar los elementos, para mejorar la actual evaluación docente de nuestras instituciones, su opinión es muy importante por ser un actor fundamental en el desarrollo académico de la institución; la información suministrada será insumo, para la propuesta que la investigación busca, al diseñar un modelo de evaluación desde la percepción que usted tiene del proceso; todo lo contenido en este cuestionario será sumamente confidencial y Confiable.

**Instructivo:** A continuación encontrará un conjunto de preguntas .Léalos detenidamente y responda desde su punto de vista.

**Docente de Tecnología:**

---

1. ¿Cuál cree usted, que es el mejor momento de realizar la evaluación Docente?:

a. Final . Comienzo

---

2. ¿Permite la actual evaluación docente mejorar su práctica pedagógica en el aula?

1. Si  b. No

¿Porque?: \_\_\_\_\_

---

3. ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente, tendrían que evaluarse y cuáles no?: \_\_\_\_\_

---

Justifique su Respuesta: \_\_\_\_\_

---

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRIA EDUCACION –LAURA BELKIS PARADA  
SISTEMAS DE EVALUACION DOCENTE EN INSTITUCIONES TECNOLOGICAS.

4. ¿Qué aspectos cree usted, se deberían evaluar de los docentes?

---

---

5. ¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes?

Porque: \_\_\_\_\_

---

6. ¿Para qué cree usted, Sirve la evaluación Docente que se realiza cada semestre en la Institución?

---

---

Justifique Respuesta:

---

---

7. ¿Está de acuerdo con la evaluación Docente, que realiza la institución con respecto a:

a. Instrumento: \_\_\_\_\_

b. La aplicación(Tiempo,Muestra) \_\_\_\_\_

c. La Sistematización Y Tabulación: \_\_\_\_\_

: \_\_\_\_\_

d. La Retroalimentación: \_\_\_\_\_

---

¡¡GRACIAS!!



**MUY AMABLE**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRIA EDUCACION –LAURA BELKIS PARADA  
SISTEMAS DE EVALUACION DOCENTE EN INSTITUCIONES TECNOLOGICAS.

**Objetivo:** La importancia de los datos suministrados por el **Estudiante** entrevistado, contribuirán a identificar los elementos, para mejorar la actual evaluación docente de nuestras instituciones, su opinión es muy importante por ser un actor fundamental en el desarrollo académico de la institución; la información suministrada será insumo, para la propuesta que la investigación busca, al diseñar un modelo de evaluación desde la percepción que usted tiene del proceso; todo lo contenido en este cuestionario será sumamente confidencial y Confiable

**Instructivo:** A continuación encontrará un conjunto de preguntas .Léalos detenidamente y responda desde su punto de vista.

**Estudiante de  
Tecnología:** \_\_\_\_\_

1. ¿Sabe usted, para que se evalúa a los docentes?

a. Si  b .No

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Qué cree usted se debería evaluar del docente? Y Porque?.

\_\_\_\_\_

3. De las evaluaciones que usted ha realizado a sus docentes, ¿Qué aspectos no se deberían evaluar?

\_\_\_\_\_

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRIA EDUCACION –LAURA BELKIS PARADA  
SISTEMAS DE EVALUACION DOCENTE EN INSTITUCIONES TECNOLOGICAS.

4. En su opinión personal, la evaluación que hacen los estudiantes, Sirven para algo?

a. Si       b. No

Porque? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. ¿Está de acuerdo con la evaluación Docente que se realiza en la institución con respecto a:

a. Instrumento(Cuestionario): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b. La Aplicación (Tiempo, Muestra) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. ¿Cuál cree usted sería, un buen método para evaluar a sus docentes?:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¡¡GRACIAS!!



MUY AMABLE.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRIA EDUCACION –LAURA BELKIS PARADA  
SISTEMAS DE EVALUACION DOCENTE EN INSTITUCIONES TECNOLOGICAS.

**Objetivo:** La importancia de los datos suministrados por el **Directivo Entrevistado**, contribuirán a identificar los elementos, para mejorar la actual evaluación docente de nuestras instituciones, su opinión es muy importante por ser un actor fundamental en el desarrollo académico de la institución; la información suministrada será insumo, para la propuesta que la investigación busca, al diseñar un modelo de evaluación desde la percepción que usted tiene del proceso; todo lo contenido en este cuestionario será sumamente confidencial y Confiable

**Instructivo:** A continuación encontrará un conjunto de preguntas .Léalos detenidamente y responda desde su punto de vista.

**Directivo**  
**Tecnología** \_\_\_\_\_

### GUION DE ENTREVISTA

1. ¿Cuál cree usted, que es el mejor momento de realizar la evaluación Docente Semestral?:

a. Final  Comienzo

2. ¿Permite la actual evaluación docente mejorar, la práctica pedagógica en el aula del docente?

a. Si  b. No

¿Porque?: \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos de la práctica profesional docente, tendrían que evaluarse y cuáles no?: \_\_\_\_\_

Justifique su Respuesta: \_\_\_\_\_

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRIA EDUCACION –LAURA BELKIS PARADA  
SISTEMAS DE EVALUACION DOCENTE EN INSTITUCIONES TECNOLOGICAS.

4. ¿Qué aspectos cree usted se deberían evaluar de los docentes?

---

Porque? \_\_\_\_\_

---

5. ¿Qué aspectos no se deberían evaluar de los docentes?

Porque: \_\_\_\_\_

---

6. ¿Para qué cree usted, Sirve la evaluación Docente que se realiza cada semestre en la Institución?

---

---

Justifique Respuesta:

---

---

7. ¿Está de acuerdo con la evaluación Docente institución con respecto a:

e. Instrumento: \_\_\_\_\_

f. La aplicación(Tiempo,Muestra) \_\_\_\_\_

g. La Sistematización Y Tabulación: \_\_\_\_\_

: \_\_\_\_\_

h. La Retroalimentación: \_\_\_\_\_

---

¡¡GRACIAS!!



MUY AMABLE.