

**Universidad Externado de Colombia**  
**Facultad de Ciencias de la Educación**  
**Maestría en Evaluación y Aseguramiento de la**  
**Calidad de la Educación**

**Luz Miryam Moreno Rodríguez**

**Percepciones sobre el Sistema de Evaluación Docente de la Universidad Nacional Abierta y**  
**a Distancia UNAD**

**Bogotá D.C., Colombia, 2018**

**Universidad Externado de Colombia**  
**Facultad de Ciencias de la Educación**  
**Maestría en Evaluación y Aseguramiento de la**  
**Calidad de la Educación**

**Luz Miryam Moreno Rodríguez**

**Tesis para optar al título de Magíster en Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la**  
**Educación**

**Asesor: Dr. Javier Caballero Sánchez**

**Percepciones sobre el Sistema de Evaluación Docente de la Universidad Nacional Abierta y**  
**a Distancia UNAD**

**Bogotá D.C., Colombia, 2018**

## Tabla de Contenido

	<b>Pág.</b>
<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>XII</b>
Introducción .....	1
Capítulo I: Planteamiento del Problema de Investigación .....	2
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Pregunta de la Investigación. ....	9
1.3. Objetivos .....	9
<b>1.3.1. Objetivo General.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>9</b>
1.4. Antecedentes del Problema .....	10
1.5. Justificación Del Problema.....	14
Capítulo II: Marcos de Referencia .....	17
2.1. Marco Conceptual .....	17
<b>2.1.1. Evaluación. ....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.2. Percepciones. ....</b>	<b>18</b>
<b>2.1.3. Evaluación Docente.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.4. Evaluación Docente en Educación a Distancia.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1.5. Competencias. ....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.6 Dimensiones de la Docencia y Buenas Prácticas en la Educación.....</b>	<b>28</b>

2.2. Marco Normativo, Legal, Político.....	29
2.3. Marco Contextual.....	31
<b>2.3.1. Evaluación docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD. ....</b>	<b>32</b>
Capítulo III: Diseño Metodológico.....	34
3.1. Enfoque de Investigación.....	34
3.2. Tipo de Investigación.....	35
3.3. Población y Muestra.....	35
3.5. Consideraciones Éticas.....	37
3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	37
Capítulo IV: Análisis y Resultados.....	2
4.1 Documentar el sistema nacional de evaluación del desempeño docente de la UNAD. ....	2
4.2 Analizar las competencias evaluadas de acuerdo con el proceso implementado para la evaluación del desempeño de los docentes de la UNAD.....	5
4.3 Proponer lineamientos para el mejoramiento del sistema existente de la evaluación del desempeño docente de la UNAD .....	7
Conclusiones.....	32
Referencias bibliográficas.....	37
Anexos	
Anexo 1. Carta Aval desarrollo de la investigación UNAD	
Anexo 2. Guía para la revisión de fuentes documentales	
Anexo 3. Carta de formalidad de pilotaje	
Anexo 4. Consentimiento informado	
Anexo 5. Informe Validación Instrumentos	
Anexo 6. Cuestionario Sistema Nacional de Evaluación	
Anexo 7. Cuestionario Balance de Gestión	

## Lista de Diagramas

	<b>Pág.</b>
Diagrama 1: Competencias básicas UNAD .....	21
Diagrama 2: Competencias Sergio Tobón .....	28
Diagrama 3: Dispositivos y actores del proceso de evaluación docente de la UNAD .....	

## Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Poblacion Docentes Por Unidad Misional.....	36
Tabla 2: Matriz de Categorías.....	9
Tabla 3: Síntesis del Análisis Documental .....	5
Tabla 4: Alternativas de respuesta Escala Likert.....	5
Tabla 5: Convenciones.....	9
Tabla 6: Consolidado Total Encuestados Según Tipo De Evaluación Realizado. ....	60
Tabla 7: Resultados Consolidado Competencias Evaluadas en el Proceso de Autoevaluación... 62	
Tabla 8: Resultados Consolidado Competencias Evaluadas en el Proceso de Heteroevaluación. 5	
Tabla 9: Resultados consolidado competencias evaluadas en el proceso de Coevaluación. ....	6
Tabla 10: Percepciones frente a la ponderación del proceso de Autoevaluación. ....	8
Tabla 11: Percepciones frente a la ponderación proceso de Heteroevaluación. ....	69
Tabla 12: Percepciones frente a la ponderación proceso de Coevaluación. ....	
Tabla 13: Mejoras propuestas por el total de los docentes al sistema nacional de evaluación docente de la UNAD.....	287
Tabla 14: Consolidación respuestas sobre la percepción del Sistema de Evaluación de desempeño docente de la UNAD.....	7

Tabla 15: Temas de mayor relevancia para la formación integral y de capacitación para los docentes de la UNAD.. ..... 9


Tabla 16: Triangulación Hallazgos Por Instrumentos Y Categorías ..... 80

## Lista de Gráficas

	<b>Pág.</b>
Gráfica 1: % de Conocimiento acuerdo 003- Documento transitorio Sistema Nacional de Evaluación Docente de la UNAD.....	10
Gráfica 2: Conocimiento del proceso de evaluación docente de la UNAD.....	11
Gráfica 3: Conocimiento de las variables de la evaluación del desempeño docente de la UNAD.....	11
Gráfica 4: Percepciones frente a las competencias evaluadas en el proceso de autoevaluación.....	13
Gráfica 5: Percepciones frente a las competencias evaluadas en el proceso de Heteroevaluación.....	15
Gráfica 6: Percepciones frente a las competencias evaluadas en el proceso de COEvaluación.....	17
Gráfica 7: % Percepción sobre la ponderación del proceso de Autoevaluación.....	18
Gráfica 8: % Percepción sobre la ponderación del proceso de Heteroevaluación.....	19
Gráfica 9: % Percepción sobre la ponderación del proceso de Coevaluación.....	20
Gráfica 10: Percepciones sobre los instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño de la U NAD.....	21



Gráfica 11: Percepciones sobre el uso de los resultados de la evaluación docente de la UNAD.....	22
Gráfica 12: Percepciones sobre los medios de divulgación de los resultados de la evaluación docentes o balance de gestión de la UNAD.....	23
Gráfica 13: Percepciones sobre el mecanismo de uso de los resultados de la evaluación docente.....	24
Gráfica 14: Categorización de las competencias seleccionadas por los docentes como propuesta.....	25
Gráfica 15: Participación en la elaboración de la Evaluación de desempeño docente.....	26

Resumen Analítico en Educación – RAE	
	Página 1 de 2
<b>1. Información General</b>	
<b>Tipo de documento</b>	Tesis de grado
<b>Acceso al documento</b>	Universidad Externado de Colombia. Biblioteca Central
<b>Título del documento</b>	Percepciones sobre el Sistema de Evaluación Docente de La Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
<b>Autor(a)</b>	Luz Miryam Moreno Rodríguez
<b>Director</b>	Javier Caballero Sánchez
<b>Publicación</b>	Biblioteca Universidad Externado de Colombia
<b>Palabras Claves</b>	Evaluación, percepciones, evaluación docente, desempeño, competencias.

<b>2. Descripción</b>
<p>El presente documento, tesis se realizó para optar por el título de magíster en evaluación y aseguramiento de la calidad de la educación, la cual aborda la temática de las percepciones sobre el sistema nacional de evaluación docente, en el contexto de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Institución de Educación Superior (IES), que tiene como objetivos institucionales el aumento de la calidad académica y, en consecuencia, aumento de la calidad y cualificación del cuerpo docente. El objetivo de la presente investigación consiste en analizar las percepciones de los docentes sobre las fortalezas y limitaciones del sistema nacional de la evaluación de desempeño docente de la UNAD y proponer algunas alternativas de mejoramiento al mismo.</p>

<b>3. Fuentes</b>
<p>Acuerdo 003. (2011). <i>Consejo Superior - UNAD - Protocolo Transitorio Para La Evaluación Del Desempeño Docente</i>. Bogotá.</p> <p>Arias, G. &amp;. (2010). <i>Educación a distancia y educación virtual: Una diferencia necesaria desde la perspectiva pedagógica y la formación del ser humano</i>, artículo de reflexión.</p> <p>Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). <i>La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa</i>. Universidad de Sevilla. Facultad Ciencias de la Educación</p>

- Chickering, A.W., & Gamson, Z.F. (1988). *Siete Principios de Buenas Prácticas en la Educación*. Obtenido de: <http://bioinfo.uib.es/~joemiro/TecAvAula/ChickGamson.pdf>
- CNA. (13 de 11 de 2017). *La calidad en la Acreditación Institucional*. Obtenido de La calidad en la Acreditación Institucional: <https://www.cna.gov.co/1741/article-190811.html>
- CNA. (07 de 02 de 2018). *Sistema Nacional de Acreditación en Colombia*. Obtenido de Consejo Nacional de Acreditación: <https://www.cna.gov.co/1741/article-186365.html>
- Consejo Nacional de Acreditación-CNA. (2013). *cna.gov.co*. Obtenido de [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359\\_pregrado\\_2013.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf)
- Correa, S., Puerta, A., & Restrepo, B. (2002). *Investigación Evaluativa*. Bogotá.
- Escudero, E. (2003). *Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. Relieve*. Obtenido de [http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1\\_1.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm)
- Fernandez, N., & Coppola, N. (2008). *Aproximaciones a la evaluación de la evaluación de la docencia universitaria en algunos países Iberoamericanos. Una perspectiva comparada entre similitudes, diferencias y convergencias*. Belo Horizonte.
- Gerencia de talento humano. (2017). *UNAD*. Bogotá.
- Hernández, R., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada\\_de\\_la\\_investigac3a3c2b3n\\_sampieri\\_6ta\\_edicion1.pdf](https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_sampieri_6ta_edicion1.pdf)
- Infante. (2007). *propuesta para la construcción de un concepto de evaluación dirigido a docentes universitarios*.
- Ley Estatutaria 1581. (2012). *Congreso de Colombia*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1581\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html)
- Mella, E., Cárcamo, A., Alvarado, V., & García, A. (2007). Sistema De Evaluación Del Desempeño Docente. En C. I.–C.–M. Chile, *Evaluación Del Desempeño Docente Y Calidad De La Docencia Universitaria* (pág. 410). Santiago de Chile.
- MEN. (2008). *Guía metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral - Guía 31*. Bogotá.
- MEN. (20 de 04 de 2010). *Decreto No. 1295*. Obtenido de Ministerio de educación nacional: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430\\_archivo\\_pdf\\_decreto1295.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf)
- MEN. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1075 de 2015*. Decreto por el cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector Educación: [http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto\\_1075\\_de\\_2015.pdf](http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto_1075_de_2015.pdf)
- MEN. (14 de 03 de 2016). *Ministerio de Educación Nacional*. Obtenido de Evaluación: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-179264.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (s.f). *Manual de la Evaluación de Desempeño*.
- Montoya, J. A. (2014). *Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile, y Colombia: análisis de experiencias*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- Montoya Vargas, J., & Ramírez, M. I. (2013). Modelos De Evaluación Docente En La Universidad: *Pasado, Presente Y Futuro*.
- Navarro, L. P. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente* (Vol. 15). Narcea Ediciones.
- <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=t3fJBCzITUgC&oi=fnd&pg=PA7&dq=armistead,+barksdale,+fowlwe+y+reif+5+dimensiones+de+la+docencia+eficaz+&ots=9AwgJCl9pD&sig=cqjaZais4tAYUakBtKw1byk63rA#v=onepage&q&f=false>

- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*.
- Resolución 8430. (1994). *Ministerio de Salud*. Obtenido de [http://www.urosario.edu.co/EMCS/Documentos/investigacion/resolucion\\_008430\\_1993/](http://www.urosario.edu.co/EMCS/Documentos/investigacion/resolucion_008430_1993/)
- Rueda, M. (2006). *Evaluación de la labor docente en el aula universitaria*. México.
- Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation*. En Perspectives on Curriculum, Evaluation (AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation, n. 1). Chicago, Rand McNally.
- Sherman, T., Armistead, L. P., Fowler, F, Barksdale, M. A., & Reif, G. (1987). *The quest for excellence in university teaching*. Journal of Higher Education, 58(1). 66-84.
- Área, Santos & Vargas. (2009). Buenas Prácticas de Aulas Virtuales en la Docencia Universitaria semipresenciales. Revista Teoría de la Educación., 9. <file:///C:/Users/diegoamirandag/Downloads/5787-19919-3-PB.pdf>
- Stufflebeam, D. L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. Retrieved from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED062385.pdf>
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Bogotá D.C: Eco Ediciones.
- UNAD. (2006). *Acuerdo 009 - Consejo Superior Universitario - Estatuto Docente*. Bogotá.
- UNAD. (2006 b). *Reglamento Académico - Consejo Superior*. Bogotá.
- UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). (2011). *Proyecto académico pedagógico solidario-PAPS versión 3.0*. Bogotá.
- Valencia, C. (2013). *Evaluación docente en la educación a distancia: estudio de caso en la fundación universitaria del área andina*.
- VARGAS, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 47-53.

#### 4. Contenidos

##### **Planteamiento del Problema.**

La calidad en la excelencia del servicio de educación, es un propósito de las instituciones educativas, incluidas las de Educación Superior. En este sentido, El Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2008) “concibe la evaluación como un instrumento capaz de diagnosticar las oportunidades de mejora, para orientar la toma de decisiones y el diseño de acción en diferentes niveles”. (p. 9)

##### **Pregunta de la Investigación.**

¿Cuáles son las percepciones de los docentes sobre las fortalezas y limitantes de la evaluación del desempeño docente de la UNAD?

##### **Objetivo General.**

Analizar las percepciones de los docentes sobre las fortalezas y limitantes de la evaluación de desempeño docente de la UNAD.

##### *Objetivos Específicos.*

- Documentar el sistema nacional de evaluación del desempeño docente de la UNAD.

- Analizar las competencias evaluadas de acuerdo con el proceso implementado para la evaluación del desempeño de los docentes de la UNAD.
- Proponer lineamientos para el mejoramiento del sistema existente de la evaluación del desempeño docente de la UNAD.

### **Antecedentes Del Problema.**

La evaluación como disciplina ha tenido una transformación y modificación durante el siglo XX, y empieza su recorrido por el nacimiento de la verdadera evaluación educativa: la gran reforma Tayleriana en 1972, quién es considerado el padre de la evaluación educativa planteando una evaluación científica, que sirva para perfeccionar la calidad de la educación enfocado a los objetivos preestablecidos, definidos cuidadosamente en términos de conducta.

La UNAD, para la evaluación del desempeño docente, expide el (Acuerdo 003, 2011), del Consejo Superior Universitario, con el objetivo de definir y unificar los criterios, flujo de información, metodología, procedimientos, y recomendaciones para el diseño, aplicación y calificación de los instrumentos propios del sistema de evaluación del desempeño de los docentes de carrera de la Universidad Nacional Abierta y Distancia –UNAD. (pp. 1-6). El plan de gestión es el instrumento por el cual se ha organizado y planificado la labor docente. El protocolo presente en el plan, permite que el docente se autoevalúe según sus productos y resultados; de acuerdo con su participación en proyectos, actividades curriculares, diseño de materiales didácticos u otras encomendadas en el ejercicio de sus responsabilidades. El docente realiza la autoevaluación con base en su plan de gestión o de trabajo.

### **Marco Conceptual.**

En el capítulo de marcos de referencia se observan como marco conceptual el desarrollo de los conceptos; evaluación, percepciones, evaluación docente, evaluación docente en educación a distancia, y, competencias.

### **Marco Normativo, Legal, Político.**

En este marco de referencia se observa el desarrollo normativo alrededor de la Universidad Abierta y a Distancia UNAD, y el desarrollo legal y administrativo del proceso de evaluación docente.

### **Marco Contextual.**

La presente investigación se desarrolla en el marco de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, creada mediante la ley 396 de 1997 adscrita al Ministerio de Educación Nacional y por su carácter jurídico de establecimiento público de orden nacional. (Consejo superior universitario-UNAD, 2011). La UNAD tiene presencia en ocho (8) zonas de la geografía colombiana el cual está compuesto por sesenta y dos (62) centros regionales en los que ejercen su labor docente mil setecientos ochenta (1.780) docentes.

### **Capítulo III. Diseño Metodológico.**

La metodología de investigación utilizada es de carácter cuantitativo, con alcance descriptivo; donde en primera medida, se realizó un análisis documental con el fin de abordar la temática bajo criterios claros establecidos y según la normatividad vigente sobre la evaluación implementada en la UNAD a sus docentes; en esta indagación se detectaron dos procesos de evaluación docente.

Un proceso estandarizado denominado sistema nacional de evaluación del desempeño docente y un segundo proceso denominado balance de gestión.

Adicionalmente, se aplicaron dos instrumentos tipo cuestionario escrito, uno para los docentes de planta y otro para los docentes ocasionales. Para lograr el objetivo de investigación, se procedió al análisis e interpretación de los documentos seleccionados; así, como a los propios relacionados con la evaluación docente al interior de la Institución. La muestra utilizada para el trabajo estadístico está conformada por 276 docentes de los cuales 17 son docentes de planta y 259 docentes ocasionales.

Esta investigación pretende ser primordial en el aporte a la mejora del proceso de evaluación docente de la UNAD, a la mejora de la calidad de la educación y en general al progreso en la calidad de los nuevos profesionales de Colombia.

#### **Capítulo IV. Análisis y Resultados.**

Los resultados obtenidos se derivan del trabajo de campo adelantado, especialmente a la aplicación de dos cuestionarios validado por expertos. El cuestionario tipo escala de Likert determinó el grado de conformidad de los encuestados hacia una postura de respuesta positiva o negativa o nivel de acuerdo o desacuerdo.

#### **Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.**

En conclusión, del primer instrumento aplicado se observa ausencia de claridad de lo que le compete al docente ocasional. Otro aspecto es la desinformación del balance de gestión, el cual no está normado o escrito según la revisión de información, por lo tanto, no tiene soporte jurídico. En cuanto a los planes de mejoramiento derivados de los resultados de la evaluación de desempeño docente no se encontraron las especificaciones o lineamientos del establecimiento de los mismos, al igual que del plan de capacitación.

Para finalizar, y dando respuesta al objetivo general se puede inferir que en general tanto el sistema nacional de evaluación del desempeño docente y el balance de gestión los 276 encuestados los perciben de manera positiva, donde su mayor fortaleza es la cultura existente al interior de la institución sobre este proceso, independiente si la reglamentación es una o varias, entendiendo los requisitos las competencias evaluadas, los instrumentos utilizados, la ponderación de cada instrumentos, los actores involucrados y la periodicidad.

Se sugiere a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, la unificación de las normas establecidas para el desarrollo de la profesión docente y que den cuenta de un modelo, proceso o sistema integrado de evaluación del desempeño docente, mediante estándares claros y objetivos que integren al total de los docentes sin exclusión como pares que son.

### **5. Metodología**

La presente investigación se estructuró mediante el método cualitativo con alcance descriptivo, mediante la aplicación de la encuesta a docentes de planta y docentes ocasionales según la normatividad vigente. Como lo menciona (Hernández & Fernández, 2014) “la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión riqueza interpretativa contextualización

del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad. (p.17).

Para (Hernández & Fernández, 2014) los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p. 18.)

## 6. Conclusiones

En el transcurso de la investigación, esta se orientó de acuerdo con las indagaciones presentadas desde la pregunta de investigación y los objetivos de la investigación, de tal forma que nos permite inferir las siguientes conclusiones:

Primera conclusión; Los docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD conciben el proceso de evaluación de desempeño como un requisito de norma y de política instaurada al interior de la institución, el cual contempla normatividad clara, coherente y aprobada mediante actos públicos, pero esta no corresponde en el ejercicio práctico, debido a la carencia de socialización de los resultados obtenidos, planes de mejoramiento derivados de los mismos, procesos de capacitación y cualificación de la profesión docente y exclusión de beneficios según tipo de contratación.

En consecuencia, con este tipo de evaluación donde prima las estrategias constitutivas a la evaluación sumativa verificación de cumplimiento de metas sobre los objetivos planteados para dar cumplimiento de lo normado, deja entrever una ausencia de la evaluación diagnóstica para determinar las fortalezas y limitantes; la evaluación formativa con validez y claridad en las funciones sustantivas, funciones de docencia, funciones de investigación y funciones de extensión, como parte integral del proceso de evaluación.

Segunda conclusión; el análisis del sistema nacional de evaluación del desempeño docente de la UNAD, manifiesta una ausencia de claridad y determinación, en relación a las competencias del docente ocasional. Segunda. El Balance de Gestión es en la práctica, un instrumento para la evaluación de la población docente ocasional, pero no existe información de la relación de dicho instrumento con lo concerniente a la cualificación docente demás procesos de mejoría de la calidad docente. También se pudo concluir en relación con este punto, que existe desinformación por parte del cuerpo docente del instrumento Balance de Gestión BG, dado que no se encuentra normado o escrito en algún manual de consulta, según la revisión de información de esta investigación, se hace indispensable profundizar institucionalmente en este aspecto. En cuanto a los planes de mejoramiento derivados de los resultados de la evaluación de desempeño docente no se

encontraron las especificaciones o lineamientos del establecimiento de los mismos, al igual que del plan de capacitación.

Lo anterior invita a reflexionar sobre el rol y su reconocimiento institucional de docente ocasional. Complementario al análisis documental normativo, se llevó a cabo el estudio de percepción de los docentes con relación a la aplicación de la evaluación del desempeño docente que se lleva a cabo en la UNAD. Esta investigación, permitió conocer que la evaluación de desempeño en la modalidad abierta y a distancia es diferente a la tradicional, puesto que se derivan unas competencias y aspectos diferenciadores entre las dos modalidades. En tanto, la evaluación del desempeño docente en la modalidad objeto de estudio permite una mayor flexibilidad en tiempo, distancia, currículo y manejo de los Tics.

Los resultados obtenidos sobre los temas de mayor relevancia para la formación integral y capacitación en la voz de los docentes de la UNAD, 60 docentes requieren planes de mejora con base a las debilidades detectadas en los resultados de la evaluación del desempeño docente; 58 docentes en herramientas tecnológicas; 47 docentes en pedagogía; 35 docentes en requisitos para aportan a la calidad de la educación; 29 docentes en investigación; entre otros. Lo anterior para recalcar que, aunque en las preguntas derivadas tanto del sistema nacional de evaluación del desempeño docente y el balance de gestión, los docentes tuvieron más libertad en las preguntas abiertas y expresar que en los dos procesos existe una clara falencia de planes de mejoramiento y socialización de resultados.

Para finalizar, y dando respuesta al objetivo general, se puede concluir que tanto el sistema nacional de evaluación del desempeño docente y el balance de gestión se perciben por los 276 encuestados de manera positiva, donde su mayor fortaleza es la cultura existente al interior de la institución sobre este proceso, independiente si la reglamentación es una o varias, entendiendo los requisitos las competencias evaluadas, los instrumentos utilizados, la ponderación de cada instrumentos, los actores involucrados y la periodicidad.

### **Recomendaciones**

Se sugiere a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, la unificación de las normas establecidas para el desarrollo de la profesión docente y que den cuenta de un modelo, proceso o sistema integrado de evaluación del desempeño docente, mediante estándares claros, objetivos, pertinentes y coherentes con lo que reza en lo normado, en la modalidad abierta y a distancia y que integren al total de los docentes sin exclusión como pares que son.

Incentivar el fortalecimiento del desarrollo de la profesión docente como un órgano vital e importante en la calidad de la educación, mediante el fortalecimiento de la cualificación del desempeño profesional docente, desde la pedagogía y la didáctica, lo organizacional-administrativo, investigación, proyección social, desde lo académico- contextual, lo tecnológico-cultural, lo comunitario-regional y lo económico- productivo.

Se sugiere un análisis de las competencias establecidas en el estatuto docente de la UNAD, frente a lo contemplado por la Unesco y Sergio Tobón, y, otros autores; Chicke Ring y Gamson de “*siete principios de buenas prácticas*” y Sherman, Armistead, Fowler y Reif de “*las cinco dimensiones de la docencia eficaz*”.

Se sugiere no solo tener en cuenta la evaluación sumativa en este proceso sino de manera integral y complementaria la evaluación diagnóstica desde las fortalezas y limitantes, la evaluación formativa para la implementación de planes de mejora desde las funciones sustantivas, funciones de docencia, funciones investigativas y funciones de extensión.



Se sugiere establecer incentivos y apoyo a los docentes ocasionales para el desarrollo de investigaciones que le aporten a la institución y al sistema educativo nacional en la mejora continua de la calidad de la educación a través de actores y dispositivos establecidos tanto de manera externa como interna.

Se sugiere conformar un equipo evaluador interdisciplinar integral externo que garantice la objetividad en el proceso de evaluación de desempeño docente y, que se garantice educación de calidad y procesos de mejora continua que aporten a la disminución de la deserción escolar actual, a la retención estudiantil, al desarrollo de país y de región.

Se sugiere establecer un plan de capacitación coherente con las necesidades derivadas de los resultados de la evaluación del desempeño docente, de la autoevaluación institucional con fines de acreditación institucional y de programas, de los informes resultado de las visitas de pares tanto para registros nuevos y renovación, acreditación y re acreditación de programas y acreditación y re acreditación institucional.

Se sugiere a la UNAD, la posibilidad de crear una escuela para los docentes con la vinculación de expertos externos en materia de evaluación de desempeño docente, y así permitir procesos transparentes y que favorezcan al perfeccionamiento de la profesión docente, mediante mejora continua de sus competencias y habilidades desde sus propias realidades y de los resultados derivados de la aplicación de la evaluación del desempeño docente con debates dialogantes, incluyentes y favorecedores para todos los actores involucrados.

<b>Fecha de elaboración del Resumen:</b>			2017_
--	--	--	-------

## **Introducción**

Esta investigación busca analizar las percepciones de los docentes sobre sistema nacional de evaluación docente de la Universidad Nacional Abierta y a distancia –UNAD, con el fin de determinar si el modelo actual aporta y cumple con las expectativas que los docentes, tanto de planta como ocasionales tienen sobre el sistema de evaluación; además, indaga sobre la medida en qué contribuye a la mejora de la calidad de la educación, desarrollo profesional docente, y, a los requisitos que como institución se debe cumplir tanto para registros calificados como acreditación de alta calidad. De esta manera, se espera revisar el cumplimiento de lineamientos que garanticen a la sociedad calidad y credibilidad de los procesos educativos y sus resultados. Con base en lo anterior:

La evaluación de la calidad corresponde a la acreditación institucional de los objetivos de la educación superior que incluye la formación integral, la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento y la contribución a la formación de profesionales y consolidación de las comunidades académicas. Consejo Nacional de Acreditación (CNA, 2017).

De acuerdo con esto, este trabajo de investigación contribuirá a mejorar el sistema nacional de evaluación docente de la UNAD a partir de sus hallazgos de manera que sea coherente y no ideal, que integre todos los procesos pedagógicos, formativos, institucionales, de profesionalización y de cualificación del total de docentes.

## **Capítulo I: Planteamiento del Problema de Investigación**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

La calidad en la excelencia del servicio de educación es un propósito de las instituciones educativas, incluidas las de Educación Superior. Con el fin de alcanzar esa meta, las universidades diseñan e implementan estrategias, planes, programas y actividades que las acercan al cumplimiento del indicador de calidad institucional. La calidad en la educación, para el Ministerio de Educación Nacional está relacionada con las competencias óptimas para la participación ciudadana, la productividad y la convivencia pacífica; en otros términos, la calidad debe cumplir con las demandas sociales y contribuir al desarrollo social. En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2008) “concibe la evaluación como un instrumento capaz de diagnosticar las oportunidades de mejora, para orientar la toma de decisiones y el diseño de acción en diferentes niveles”. (p. 9)

Las Instituciones de Educación Superior IES, con el objetivo de lograr la calidad en sus servicios, implementan la evaluación en distintos niveles, entre los cuales se encuentra la evaluación docente, como un mecanismo de verificación de las competencias y habilidades en relación con las requeridas para la prestación óptima del ejercicio docente, con miras a contribuir a mejores prácticas y el logro de objetivos y metas institucionales.

En este sentido, siendo la docencia una de las funciones misionales de la educación, es de vital importancia que las IES implementen modelos de evaluación docente sistemáticos, flexibles,

rigurosos y de seguimiento oportuno y eficiente, para lograr mejorar la profesionalización y práctica docente dentro del ámbito de cultura de la calidad, de la pedagogía, de lo formativo y de las competencias definidas por la IES con el uso adecuado y objetivo de los resultados derivados de su aplicación; que aporten a la toma de decisiones, planes de mejoramiento y cualificación permanente de los docentes y de esa manera concebir esta función como parte fundamental para la obtención de registros calificados de los diferentes programas y acreditación institucional.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD- en la búsqueda constante de la excelencia educativa, aplica el sistema nacional de evaluación a los docentes de carrera y el balance de gestión para los docentes ocasionales (tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra).

Por un lado, el sistema de evaluación docente determinado mediante el acuerdo 003 de 2011. Es el que termina el ejercicio y desarrollo de las funciones establecidas para los docentes de carrera de la UNAD, mediante tres procesos a saber: La Autoevaluación, Coevaluación y la heteroevaluación, tienen como herramientas el plan de gestión, evaluación de los estudiantes, evaluación de la red de tutores del curso, informe sobre la productividad académica, informe sobre los premios y distinciones y los reconocimientos obtenidos, plan de mejoramiento resultante de la evaluación formativa, informe de rendimiento académico y evaluación de pares.

Por otro lado, el balance de gestión que es aplicado a los docentes ocasionales, el cual establece tres procesos: La autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación y con una única herramienta resultado final obtenido de la evaluación formativa.

De lo anterior no fue posible recolectar evidencia documental sobre la elaboración de planes de mejora, enfocados a los resultados obtenidos en la evaluación docente y el balance de gestión,

Sin embargo, la UNAD en procura de la mejora continua de los procesos, implementó en el (Acuerdo 003, 2011) del Consejo Superior, la designación de instrumentos para valorar el cumplimiento de metas establecidas. En este orden de ideas se establece en el capítulo 3. Instructivos por instrumento; el *Plan de mejoramiento resultante de la evaluación formativa*. Este instrumento ha sido diseñado para valorar el cumplimiento de las metas, de acuerdo con los resultados obtenidos de una calificación insuficiente, deficiente o regular. (p. 3)

Con base en lo anterior, el plan de mejoramiento como lo estipula el estatuto docente se aplica a los docentes de carrera que obtienen menos de 3.5 en el resultado final de la evaluación, según la escala: Superior a cuatro cinco (4,5) Sobresaliente -5/ Superior a cuatro cero (4,0) y hasta cuatro con cuatro (4,4) Satisfactorio-4 / Entre tres con cinco (3,5) y cuatro (4,0) Regular-3 / Inferior a tres con cinco (3,5) Deficiente -2/ Inferior a tres con cero (3,0) Insuficiente-1.

Mediante la aplicación de este instrumento es posible valorar el impacto de las políticas y programas de cualificación y perfeccionamiento docente, obtener información oportuna, veraz y adecuada, sobre el desarrollo de las competencias individuales en función de las metas institucionales, decidir sobre el ingreso, permanencia y promoción en la carrera docente; servir de referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones, aportar a la búsqueda del mejoramiento continuo y excelencia institucional.

Es perentorio aclarar que lo anterior sólo está establecido para los docentes de carrera que constituyen el 16% equivalente a 280 del total de 1780, y no contempla a los docentes ocasionales, los cuales representan el 84% equivalente a 1.500 del total de la población docente de la UNAD y adicionalmente se establece en el art. 37:

[...], para efectos de la evaluación del desempeño del docente de carrera, el Consejo Superior Universitario, mediante acuerdo establecerá teniendo en cuenta la normativa vigente y a partir de los procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, los instrumentos, escalas de calificación y asignación de puntos y procedimientos que permitan valorar objetivamente la gestión académica. (UNAD, 2006, p.13)

El cuerpo docente de la UNAD lo conforman mil setecientos ochenta (1.780) docentes, de los cuales doscientos ochenta (280) corresponden a docentes de carrera y mil quinientos (1500) a docentes ocasionales. El 84% de la planta docente de la Universidad se encuentra soportada en docentes ocasionales, los cuales no aplican el modelo de evaluación docente vigente y en compensación aplican un balance de gestión individual, con el fin de cumplir un requisito normativo; más no, con un fin específico y de retroalimentación, como aporte a la mejora de la profesionalización docente, desde lo pedagógico, formativo y constructivo; y así, contribuir al aseguramiento de la calidad de la educación de todos lo docente de la Universidad. (Gerencia de talento humano, 2017)

La inclinación por esta situación, emerge desde las mismas políticas institucionales que apuntan a mantener registros calificados de alta calidad, así lo menciona la UNAD en su Proyecto Académico Pedagógico Solidario- PAPS así:

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) tiene como misión contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la proyección comunitaria, la inclusión, la investigación, la internacionalización y las innovaciones metodológicas y didácticas, con la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, generador de cultura y espíritu emprendedor que, en el marco de la sociedad global y del conocimiento, propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social (Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), 2011, p. 33).

Por tanto, la evaluación docente debe ser un eje fundamental, donde se establezcan los elementos necesarios para realizar un proceso continuo de seguimiento y mejoramiento, dado que la UNAD es una institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional para la educación superior a través de la metodología a distancia y virtual y brindar a las personas la oportunidad de realizar estudios profesionales en educación superior desde cualquier lugar del país o fuera de él.

Dado lo anterior, acoge personas de diferentes culturas, contextos, necesidades y ambientes de aprendizaje; en los distintos programas educativos que oferta. Es por ello, que la evaluación debe permitir cumplir con las expectativas y requerimientos de los estudiantes y tener un sentido de proyección que vaya de la mano con los criterios de calidad educativa.

La UNAD, fue creada mediante la ley 52 del 7 de julio de 1981 y reconocida en el decreto 2770 de agosto 16 de 2006. Para la evaluación del desempeño docente, se expide el (Acuerdo 003, 2011), del Consejo Superior Universitario, con el objetivo de definir y unificar los criterios, flujo de información, metodología, procedimientos, y recomendaciones para el diseño, aplicación y calificación de los instrumentos propios del sistema de evaluación del desempeño de los docentes de carrera de la Universidad Nacional Abierta y Distancia –UNAD. (pp. 1-6)

El Balance de gestión, es el instrumento por el cual se ha organizado y planificado la labor docente en coherencia con el Proyecto Académico Pedagógico Solidario-PAPS, el Plan de Desarrollo Institucional, los Planes Operativos de la Escuela y Zona, y en general, con las Políticas Institucionales y las Funciones Específicas del Docente UNAD. El protocolo presente en el plan, permite que el docente se autoevalúe según sus productos y resultados; de acuerdo con su participación en proyectos, actividades curriculares, diseño de materiales didácticos u otras encomendadas en el ejercicio de sus responsabilidades. El docente realiza la autoevaluación con base en su plan de gestión o de trabajo.

En ese orden de ideas, se considera esto como una problemática dentro del contexto de la UNAD, ya al ser una IES, debe buscar un alto nivel de calidad que responda a las condiciones establecidas para la obtención de registro calificado nuevo y renovación del mismo para los diferentes programas al igual que los factores para la acreditación y re acreditación tanto de programas como la institucional. De dicha calidad solo puede dar cuenta un 16% de docentes de carrera. Entonces, aunque la evaluación de desempeño docente se realice y evalúen unas competencias que deben tener los docentes de la universidad, será sumamente difícil que los demás



docentes desarrollen dichas competencias y estén en una situación de pares iguales dentro de la institución de educación superior en cuanto a su desempeño, beneficios y garantías.

En conclusión, al no tener en cuenta los resultados de la evaluación de los docentes ocasionales se pueden generar dificultades para implementar acciones de mejora que aporten directamente en los indicadores de calidad, esta situación impide identificar puntos de control para el mejoramiento efectivo de la calidad de esta función misional. Del mismo modo, que afecta los procesos de acreditación de programas e institucional debido a que este es un punto fundamental en las evaluaciones externas por parte del CNA, entre otros, como tipo de entes certificadores.

## **1.2. Pregunta de la Investigación.**

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario desarrollar esta investigación en torno a aspectos que puedan ser útiles, para determinar cómo desde la evaluación docente se puede seguir potencializando y considerar nuevas posibilidades en términos de la calidad educativa en la UNAD, es por ello que se plantea la siguiente pregunta problema: **¿Cuáles son las percepciones de los docentes sobre las fortalezas y limitantes de la evaluación del desempeño docente de la UNAD?**

## **1.3. Objetivos**

### *1.3.1. Objetivo General*

Analizar las percepciones de los docentes sobre las fortalezas y limitantes de la evaluación de desempeño docente de la UNAD.

### *1.3.2. Objetivos Específicos*

- Documentar el sistema nacional de evaluación del desempeño docente de la UNAD.
- Analizar las competencias evaluadas de acuerdo con el proceso implementado para la evaluación del desempeño de los docentes de la UNAD.
- Proponer lineamientos para el mejoramiento del sistema existente de la evaluación del desempeño docente de la UNAD.

#### **1.4. Antecedentes del Problema**

Para describir los diferentes modelos de evaluación de desempeño docente en las IES, a continuación se realiza una descripción, análisis y rastreo de diferentes investigaciones y estudios realizados a nivel de maestría y doctorado, con el fin de determinar los aportes al desarrollo de la profesionalización, formación y proceso evaluativo de los docentes, de acuerdo con las diferentes modalidades de enseñanza y los diferentes conceptos que se le han dado a la evaluación de desempeño docente.

(Escudero , 2003) en su estudio, presenta un completo panorama de los antecedentes de la evaluación y arguye que la evaluación como disciplina ha tenido una transformación y modificación durante el siglo XX, y empieza su recorrido por el nacimiento de la verdadera evaluación educativa: la gran reforma Tayleriana en 1972, quién es considerado el padre de la evaluación educativa planteando una evaluación científica, que sirva para perfeccionar la calidad de la educación enfocado a los objetivos preestablecidos, definidos cuidadosamente en términos de conducta.

El control del éxito o fracaso de programas, proyectos o instituciones, está relacionado directamente con la evaluación de los mismos, para algunos autores, en el sentido de identificar y medir resultados. Así, la evaluación ha sido concebida como un esfuerzo por reconocer qué cambios se presentan durante y después de un programa de acción y qué parte de dichos cambios pueden atribuirse al programa. (Correa, Puerta, & Restrepo, 2002)

Siguiendo con los referentes, ha sido muy valioso para el desarrollo del presente trabajo de investigación, el artículo con título “Aproximaciones a la evaluación de la evaluación de la docencia universitaria en algunos países Iberoamericanos. Una perspectiva comparada entre similitudes, diferencias y convergencias” (Fernandez & Coppola, 2008). El artículo aborda la cuestión de la calidad en educación y en la educación superior, en particular, como concepto clave respecto al bien público y factor determinante de la competitividad de un país. Se trata de un estudio sobre la evaluación de la enseñanza superior en algunos países iberoamericanos. (p. 131)

De acuerdo con el estudio de (Fernandez & Coppola, 2008), la evolución de la educación superior en América Latina se ha desarrollado alrededor de tendencias y problemas comunes, y solo hasta la década de los 80, ha sido predominantemente estatal y con autonomía institucional y académica. “A lo largo, de casi todo el siglo las concepciones de la autonomía universitaria y de la primacía de la universidad pública se fueron afianzando en la mayor parte de los países latinoamericanos”. (p. 133). La investigación de (Fernandez & Coppola, 2008) concluye que la evaluación docente debe transitar hacia una evaluación integral de la docencia universitaria en el marco de una “cultura de una gestión responsable, pertinente y eficiente”. Dicho marco, determinado por las dimensiones de la evaluación de la docencia; política, metodológica-procedimental, evaluación de la evaluación (metaevaluación). (p. 156-159).

En términos comparados con países de la región – como México, Colombia y Chile –, así como en España, presentan un incipiente desarrollo del tema de la evaluación de la docencia. En Argentina, el tema de la evaluación de la docencia universitaria constituye un área de vacancia que, a la vez, limita la interpretación de los estudios que toman como objeto los cambios recientes

en nuestro sistema de educación superior. Y si bien, la evaluación ha formado parte constitutiva del campo educativo – desde su quehacer cotidiano hasta la planificación, a partir de los '90-, comienza a formar parte de las políticas educativas desarrolladas desde los Estados. Es así que la evaluación institucional, de carreras académicas y de docentes se extendió rápidamente en la mayoría de los países, con distintos matices. (Montoya, 2014)

(Montoya & Ramírez, 2013) en su trabajo modelos de evaluación docente en la universidad: pasado, presente y futuro, presentan un panorama del desarrollo y las líneas de investigación actuales en el campo de la evaluación de la docencia en educación superior. La investigación parte de la formulación de las preguntas: ¿Para qué evaluar la docencia? ¿Quién puede y debe evaluar la docencia? ¿Cómo evaluar la docencia? ¿Es posible y cómo establecer un juicio objetivo sobre la calidad de la docencia? ¿Qué tanto un instrumental técnico nos resuelve el problema de sus connotaciones políticas y éticas? (p. 275).

La investigación de (Montoya & Ramírez, 2013) mostró las dificultades propias encontradas al dar respuesta adecuada a estas preguntas que reflejan bien las tensiones que se lograron identificar como inherentes a la evaluación de la docencia desde un comienzo: el carácter técnico frente a las connotaciones políticas de la evaluación; la naturaleza de la tarea evaluativa y del método de evaluación y la delimitación del objeto de la evaluación. Sin embargo, concluye la investigación que el enfoque de evaluación docente que parece más promisorio hacia el futuro es uno que aborde de manera integral y comprensiva las diferentes dimensiones, voces y contextos relacionados con la actividad de los profesores universitarios. (p. 296).

Valencia, C (2013), en la “Evaluación docente en la educación a distancia: estudio de caso en la fundación universitaria del área andina” afirma que la evaluación docente en educación a distancia no difiere de la evaluación docente en educación tradicional, es decir, que en síntesis realiza las mismas actividades; controlar, medir, cuantificar los procesos que los docentes realizan en cada tutoría o en cada clase, donde prima el cumplimiento de los objetivos. El investigador propone que en ese sentido,

...con respecto a la evaluación docente en la Educación a Distancia los resultados obtenidos en la investigación manifiestan que se realiza de manera tradicional, aunque hay que rescatar que cada vez se modifican los métodos y los instrumentos de evaluación pero la finalidad de los mismos es el mismo, obtener una valoración cuantitativa y no reflexiva sobre el quehacer pedagógico, adicionalmente, la retroalimentación se pierde en la medida que se haga de manera verbal y no con instrumentos que sirvan para el desarrollo profesional del docente. (Valencia, 2013, p. 7.)

Valencia (2013), afirma que: dentro del ordenamiento jurídico y político del ejercicio de la evaluación docente, debe estar plenamente motivada la generación de una cultura evaluativa, que cambie el paradigma de la evaluación como un instrumento coercitivo, de control y vigilancia, hacia un producto de la sociedad que aporta al fortalecimiento de una cultura de formación cooperativa e integral de los diferentes actores de la enseñanza – aprendizaje. (p.45)

Para (Arias, 2010) de acuerdo con la investigación titulada, Educación a distancia y educación virtual: Una diferencia necesaria desde la perspectiva pedagógica y la formación del ser humano, artículo de reflexión “ concibe la educación a distancia como el motor de una nueva era del conocimiento y del aprendizaje, en el cual las barreras geográficas y temporales no afectan la

aprehensión de saberes y se sostiene en gran porcentaje en los océanos de las nuevas tecnologías y la telemática”.

Por lo anterior, se nota la necesidad de una revisión documental para obtener un diagnóstico claro, objetivo y consecuente con su proyecto académico pedagógico solidario PAP, y por supuesto, tener unas bases sólidas en cuanto a hallazgos se refiere para encaminar la investigación con un objetivo claro de mejora del modelo actual de evaluación docente de la UNAD.

Del mismo modo, el consultar otros autores da luces para pensar en otras posibilidades, cambios y mejoras que permitan pensar en las oportunidades para la calidad universitaria, precisamente desde los docentes; además, la revisión documental permite establecer un amplio panorama o contraste, de acuerdo con las necesidades de la UNAD.

### **1.5. Justificación Del Problema**

La mirada de lo que significa y para lo que sirve la evaluación, cambia de acuerdo con los puntos de vista teóricos, prácticos y conceptuales en los que se enfocan los autores y sus literaturas. En términos generales, la palabra evaluación puede referirse a muchos tipos de evaluación y aplicarse a diferentes niveles y objetivos, de acuerdo a la necesidad que busca y de acuerdo a los multi-contextos tanto en terrenos prácticos como teóricos.

En ese sentido, se hace pertinente ubicar el concepto en el contexto universitario por su variabilidad de usos, aplicaciones y enfoques y así dar crédito de la forma en que se viene empleando para la realización de modelos de evaluación de desempeño docente en las instituciones

de educación superior modalidad abierta y a distancia, dada la relevancia que ha cobrado el tema con respecto a los fines de lograr los registros calificados, acreditación de alta calidad tanto de los programas como de las instituciones y así contribuir a mejorar la calidad de la educación superior.

Esta investigación, resulta de vital importancia en el contexto actual de los docentes e investigadores de la UNAD, porque reconoce el valor de la evaluación de desempeño docente con el fin de observar, analizar, explorar y buscar soluciones a las debilidades presentadas por el cuerpo profesorado para fortalecerlos conceptual, actitudinal y pedagógicamente en torno a la problemática educativa actual.

El aporte más relevante de esta investigación, podría ser la de sugerir la inclusión de los docentes ocasionales en el marco de lo establecido en el estatuto docente de la UNAD, para tener acceso a los mismos derechos y beneficios que como pares pueden obtener, desde los lineamientos establecidos para los docentes de carrera en la actualidad. Por otra parte, cumplir el objetivo general de la presente investigación: analizar las percepciones de los docentes sobre las fortalezas y limitantes de la evaluación de desempeño docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD, y dar cuenta que este proceso favorezca el mejoramiento personal, profesional, docente, pedagógico y evaluativo como valor agregado, y no solo como cumplimiento de una política o requisito para dar cumplimiento a los procesos institucionales tanto internos como externos y, así mismo servir de consulta y referente para otras instituciones de educación superior modalidad abierta y a Distancia, como una institución educativa del orden nacional. Esta investigación proporciona, además, elementos de juicio suficientes para la actualización de



documentos vitales para la calidad institucional, como lo son el estatuto docente y el reglamento estudiantil.

En ese sentido, siendo las IES dispositivos esenciales para la mejora de la calidad de la educación y, donde uno de los objetos que establece el Consejo Nacional de Acreditación -CNA es “garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del sistema cumplen los más altos estándares y requisitos de calidad que realizan sus propósitos y objetivos. (CNA, 2018)

Por otro lado, el Decreto 1075 de 2015 (MEN, 2015), establece el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y la Comisión Nacional Intersectorial Aseguramiento de la Calidad de la Educación - CONACES. Que tiene como funciones la coordinación y orientación del aseguramiento de la calidad de la educación superior, la evaluación del cumplimiento de los requisitos para la creación de instituciones de educación superior, su transformación y redefinición de sus programas académicos y demás funciones que le sean asignadas por el Gobierno Nacional. Lo anterior, sin perjuicio del ejercicio de las funciones propias de cada uno sus miembros. (p. 4.)

Esta investigación, se enmarca en la Maestría en Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de Educación, desde el énfasis de Evaluación de Instituciones. Su principal aporte consiste en el estudio de las problemáticas referidas a la evaluación docente en el contexto de la educación superior, así como en el análisis de los procedimientos de evaluación.

## Capítulo II: Marcos de Referencia

El presente capítulo, se estructura en tres apartes a saber: En el primero, se expone el marco conceptual que sustenta los conceptos referidos a evaluación: evaluación docente, evaluación del desempeño docente, evaluación del desempeño docente en educación a distancia y evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD. En el segundo apartado, se incluye el marco Normativo, legal y político, así como el contexto donde se realizará la investigación. En el tercer apartado, se hace referencia a la construcción de la categoría percepciones bajo la cual se encamina la investigación. Los referentes en los que se sustenta este apartado, están representados por los principales teóricos que han estudiado la evaluación docente en educación superior.

### 2.1. Marco Conceptual

#### 2.1.1. Evaluación.

La evaluación es un proceso sistemático mediante el cual se emite un juicio de valor de un sujeto en relación con un proceso u objeto en particular. Además, la evaluación se concibe como un medio eficaz para identificar los logros o equivocaciones, así como la determinación de la validez de los procesos, las metas, y los resultados en relación con los propósitos diseñados. La evaluación permite concebir alternativas de mejoramiento, vinculando a los actores involucrados en el proceso evaluativo. La evaluación se expresa como un sistema integral de *acción – reflexión – acción*, que permite comprender mejor los fenómenos que afectan la calidad de los procesos, sin

limitarse a un simple ejercicio técnico de verificación de resultados. (Ministerio de Educación Nacional, s.f, p. 5,9)

La evaluación, como elemento regulador de la prestación del servicio educativo permite valorar el avance y los resultados del proceso a partir de evidencias que garanticen una educación pertinente, significativa para el estudiante y relevante para la sociedad. La evaluación mejora la calidad educativa. Los establecimientos educativos pueden adelantar procesos de mejoramiento a partir de los diferentes tipos de evaluación existentes. (MEN, 2016)

### *2.1.2. Percepciones.*

Teniendo en cuenta, que de esta investigación se indagan las percepciones de los docentes de la UNAD a propósito de la evaluación docente, se sigue el trabajo de Luz María Vargas Melgarejo, titulado *Sobre el concepto de percepción*, el cual es definido “como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios entorno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización”. (Vargas, 1994). “La percepción es una construcción de la realidad, realizada por las personas al someter una circunstancia a juicio; para dicha labor, se toman elementos de los referentes ideológicos y culturales, y así, explicar la experiencias cotidianas”. (p. 49)

El profesor Gilberto Leonardo Oviedo, aborda La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt, de la percepción como un proceso caracterizado por los procesos de abstracción y búsqueda de la simplicidad o pregnancia. La psicofisiología definía la

percepción como una actividad cerebral de complejidad creciente impulsada por la transformación de un órgano sensorial específico, como la visión o el tacto. La Gestalt realizó una revolución copernicana en psicología al plantear la percepción como el proceso inicial de la actividad mental y no un derivado cerebral de estados sensoriales. De acuerdo con (Oviedo, 2004) la percepción no es una actividad pasiva, y por el contrario apoya la concepción de la percepción no es el resultado de la recepción y acumulación de impresiones producidas por el mundo circundante sino aquello que denomina como un proceso de organización psíquica.

En términos generales, la labor de la percepción consiste en un intento de agrupación de la información circundante dentro de unidades simples que le permitan a la conciencia adquirir noción de objeto y con ello afinar su capacidad abstracta. La percepción es entendida como un permanente acto de conceptualización. Los eventos del mundo externo son organizados a través de juicios categoriales que se encargan de encontrar una cualidad que represente de la mejor manera posible a los objetos. (Oviedo, 2004)

### *2.1.3. Evaluación Docente.*

Para el Ministerio de Educación Nacional (2008)

la evaluación docente se relaciona de manera estrecha con los procesos educativos, generando cambios positivos siempre que esta estrategia permee la cultura organizacional de los establecimientos educativos y, poder proporcionar información valiosa para la gestión vista en planes de mejoramiento, determinados por las particularidades institucionales. (p.9).

#### *2.1.4. Evaluación Docente en Educación a Distancia.*

La educación a distancia y la educación virtual en la actualidad, se constituyen en escenarios educativos que marcan una diferencia desde la perspectiva pedagógica y de formación del ser humano. Según lo expuesto en el Decreto 1295 del 20 de abril de 2010, los programas de educación a distancia son aquellos “cuya metodología educativa se caracteriza por utilizar estrategias de enseñanza - aprendizaje que permiten superar las limitaciones de espacio y tiempo entre los actores del proceso educativo” (Ministerio de Educación Nacional, 2010). De igual manera el mismo decreto establece que “Los programas virtuales, adicionalmente, exigen el uso de las redes telemáticas como entorno principal, en el cual se lleven a cabo todas o al menos el ochenta por ciento (80%) de las actividades académicas”.

El docente de la educación superior a distancia, cumple un rol distinto al rol tradicional universitario y, por lo tanto, el desempeño profesional del docente a distancia, se distingue por las habilidades y competencias diferenciadas, orientadas al manejo de las TIC, la comunicación eficaz y liderazgo social. Sin embargo, (Valencia, 2013) critica el uso de plataformas para evaluar al docente:

Es novedoso que dentro de la Educación a distancia el uso de plataformas para evaluar al docente tutor, pero, la evaluación se toma de manera muy procesal en donde, el docente es evaluado por sus estudiantes frente a unos criterios de procedimiento y de cumplimiento, donde se deja a un lado la crítica reflexiva sobre el quehacer docente y donde se maneja de manera estadística los resultados que se obtienen para poder incrementar los puntos salariales. (Valencia, 2013, p. 141)

### 2.1.5. Competencias.

Un aspecto importante y determinante para la presente investigación es el análisis de las competencias que tiene establecidas la UNAD en el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño Docente (SNEDD) y Balance de Gestión (BG); frente a lo establecido por la UNESCO y por Sergio Tobón.

### *Universidad Nacional Abierta Y a Distancia (UNAD).*

#### **DIAGRAMA 1: COMPETENCIAS BÁSICAS UNAD**



Fuente: Autor a partir de Estatuto Docente – Acuerdo 009 de 2006. UNAD

A continuación, se presentan los instrumentos utilizados en el marco de la evaluación docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD:

*Autoevaluación.*

Según lo contemplado en el (Acuerdo 003, 2011) es la acción que realiza el mismo docente con base a los instrumentos definidos. La auto-evaluación tiene un peso del 25% en la calificación ponderada final. (p.5)

La autoevaluación, con el aporte realizado por (Mella , Cárcamo, Alvarado, & García, 2007) es un instrumento que permite al docente acceder a su propia experiencia, con el fin de establecer los criterios evaluativos propios de su ejercicio docente; su estrategia pedagógica, sus recursos y en esencia, todos aquellos elementos que considere el mismo docente como significativos para ser evaluados. (pp. 188-189)

*Co-Evaluación.*

Está enmarcada el (Acuerdo 003, 2011) como un tipo de evaluación que la realiza una terna de pares, conformada por el Consejo de Escuela con docentes de la Universidad. La co-evaluación tiene un peso del 25% en la calificación ponderada final. (p. 5)

La coevaluación permite realizar una evaluación de manera grupal y colectiva, refuerza el trabajo en equipo, la colaboración mutua y permite aprendizajes y perfeccionamiento en los docentes involucrados. (Mella, et al., 2007, p. 192)

### *Hetero-Evaluación.*

Se establece en el (Acuerdo 003, 2011) que la hetero-evaluación es realizada por terceros y/o los destinatarios de los servicios educativos que se encuentran bajo responsabilidad del docente evaluado; incluye, además, el informe final y los informes de fuentes como el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP). La hetero-evaluación tiene un peso del 50% en la calificación ponderada final. (p.5)

Todo proceso de evaluación debe incorporar a los pares como una fuente importante de información sobre el desempeño docente, pues permite retroalimentar la actividad del docente y así mejorar la calidad de la misma. En el caso de que los pares evalúen externamente al docente, sin participación del mismo en el proceso, se habla de una hetero-evaluación. (Mella, et al., 2007, p. 192)

La evaluación al docente, realizada por pares académicos, aporta al fortalecimiento del ejercicio docente en relación con sus resultados académicos y el grado de integración con el equipo y con la institución, y como todo el sistema de evaluación de la docencia que se quiera implementar, debe estar en sintonía con el modelo pedagógico –curricular que ha definido la universidad para sí misma como guía de su proceso formativo. (Mella, et al., 2007, p. 192)

### *Competencias Según Unesco.*



De acuerdo con (UNESCO, 2007) para Colombia existen una serie de competencias docentes, a partir de la construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional. Éste constituye un referente importante para su práctica pedagógica. (p. 119). Las competencias son: cumplimiento de las normas y políticas educativas: actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. (p. 119).

*Conocimiento y Valoración de los Estudiantes.* Hace un seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con diferencias individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje. (p. 119).

*Fundamentación Pedagógica.* Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos pertinentes y adecuados al contexto institucional. (p. 119).

*Planeación Del Trabajo.* Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios de evaluación. (p. 120).

*Estrategias Pedagógicas.* Crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o en el contexto.

*Estrategias para la Participación.* Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de proyectos y organización de actividades institucionales. (p.120).

*Evaluación y mejoramiento.* Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas. (p.120).

*Innovación.* Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa. (p.120).

*Compromiso Institucional.* Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades institucionales. (p.120).

*Relaciones Interpersonales.* Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias, ayuda a que los estudiantes se sientan valorados, escucha con atención y comprensión. (p.120).

*Mediación de Conflictos.* Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos basado en el manual de convivencia y en las necesidades e intereses de las partes. Hace un seguimiento de los compromisos adquiridos. (p.121).

*Trabajo en Equipo.* Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes. (p.121).

*Liderazgo.* Motiva con su ejemplo y su acción pedagógica los procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales. (p. 121).

***Sergio Tobón.***

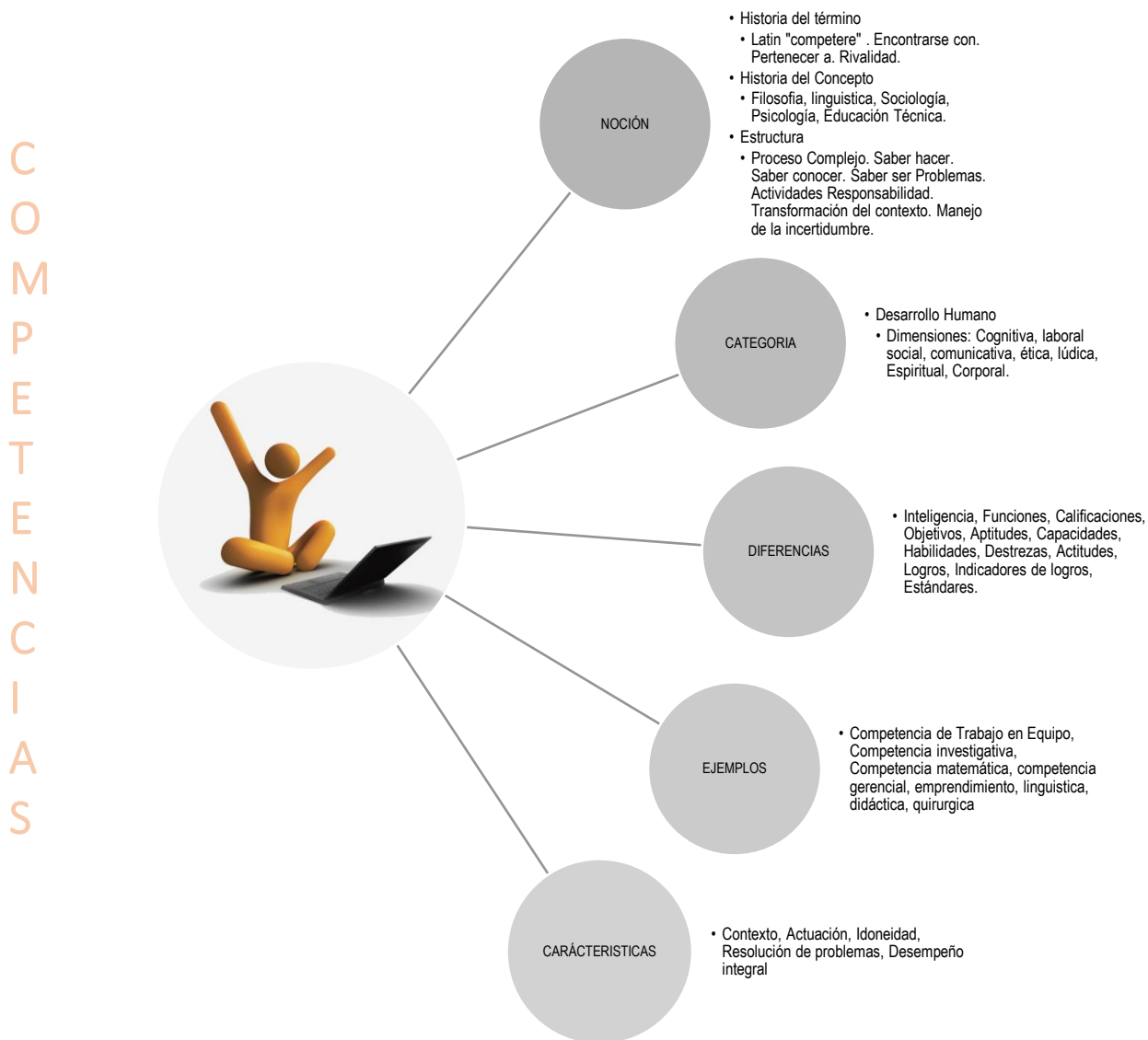
De acuerdo con el trabajo de Tobón, S. (2005) Sobre formación basada en competencias se modela y normaliza las competencias con base en los siguientes principios:

A). Las competencias se determinan a partir de la identificación de problemas sociales, profesionales y disciplinares, presentes o del futuro. B). Los problemas se asumen como retos que a la vez son la base para orientar la formación. C) Cada competencia se describe como un desempeño íntegro e integral, en torno a un *¿para qué?* D). En cada competencia se determinan criterios con el fin de orientar tanto su formación como evaluación y certificación. E). Los criterios buscan dar cuenta de los diferentes saberes que se integran

en la competencia. Es así como se tienen criterios para el saber ser, criterios para el saber conocer y criterios para el saber hacer. (Tobón , S. 2005).

Tobón, S. (2005) “desarrolla las competencias estableciendo puntos de análisis, partiendo de las categorías del desarrollo humano, las características de las competencias, su clasificación, sus vínculos y diferencias”. A continuación, se puede observar un gráfico obtenido de la obra de Sergio Tobón, denominada “Formación basada en competencias”.

**DIAGRAMA 2: COMPETENCIAS SERGIO TOBÓN**



Fuente: Autor a partir de esquema de Sergio Tobón-2005

### 2.1.6 Dimensiones de la Docencia y Buenas Prácticas en la Educación.

Para Navarro, L. (2007), en su libro autosuficiencia del profesor universitario: Eficacia percibida y práctica docente cita a Sherman, Armistead, Barksdale, Fowler y Reif (1987), quienes

establecieron cinco dimensiones de la docencia eficaz: entusiasmo, claridad, preparación / organización, estimulación en el interés de los estudiantes por aprender, y amor por el conocimiento.

En el estudio realizado por Area, Santos y Vargas (2009) sobre las buenas prácticas de las aulas virtuales en la docencia universitaria semipresencial aluden “que este término está directamente relacionado con los procesos de innovación didáctica por lo que es necesario definirlo y contextualizarlo para el ámbito educativo” por lo cual cita a Chickering & Gamson (1987) el cual plantearon siete principios sobre buenas prácticas en la educación de pregrado, donde incluyeron: promueve las relaciones entre profesores y alumnos, desarrolla dinámicas de cooperación entre los estudiantes, aplica técnicas o estrategias activas para el aprendizaje, permite procesos de retroalimentación oportuna, enfatiza el tiempo de dedicación a la tarea, comunica altas expectativas y respeta la diversidad de formas de aprender y de talentos. (pp.11-12).

## **2.2. Marco Normativo, Legal, Político**

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia fue creada mediante la ley 52 de 1981, transformada por la ley 396 de 1997 y el decreto 2770 de agosto 16 de 2006, es un ente universitario autónomo del orden nacional, del régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la ley 30 de 1992. En uso de las facultades otorgadas al Consejo Superior Universitario, en el año 2006 se expide el

estatuto docente de la UNAD, en el cual se expresa el sistema de evaluación del desempeño del docente de carrera, distinciones y estímulos. (UNAD, 2006)

Con el fin de desarrollar de manera integral el modelo de evaluación del desempeño docente, el Consejo Superior Universitario mediante el acuerdo 003 del 28 de enero de 2011, expide el protocolo transitorio para la evaluación del desempeño docente

La autonomía universitaria, es un derecho constitucional previsto en el artículo 69 superior consistente en la garantía por parte del Estado de permitir a las universidades otorgarse sus propias leyes y sus autoridades. Además, el artículo 69 constitucional crea un régimen especial para las universidades del Estado. Constitución Política de Colombia [const.] (1991)

Dentro del desarrollo legislativo por el cual se organiza el servicio público de la educación superior (Ley 30 de 1992), en su capítulo sexto sobre la autonomía de las instituciones de educación, artículo 29 (Congreso de Colombia, 1992) determina expresamente los aspectos en los cuales aplica este derecho, al respecto de la evaluación docente, los literales “a. Darse y modificarse los estatutos; e. Seleccionar y vincular a sus docentes; y f. Adoptar el régimen docente. Dentro de las facultades otorgadas al Consejo Superior Universitario por la ley 30, el artículo 65 (Congreso de Colombia, 1992) expresa su literal *d*. Expedir o modificar los estatutos o reglamentos de la institución.

Con el fin de desarrollar de manera integral el modelo de evaluación del desempeño docente, el Consejo Superior Universitario mediante el acuerdo 003 del 28 de enero de 2011, expide el protocolo transitorio para la evaluación del desempeño docente .

Ley 30 de 1992 - Servicio Público de Educación Superior. Expresa normas por medio de las cuales se reglamenta la organización del servicio público de la Educación Superior. (El Congreso de Colombia, 28 de diciembre de 1992). La ley 30 es la que dicta las condiciones que debe cumplir una institución para que pueda operar y la que define las características de cada tipo de Institución, bien sea educación Técnica, Tecnológica o Superior. En dicha Ley se dispone la importancia de la autoevaluación en las instituciones. (Ley 30 del 28 de diciembre de 1992).

Decreto 1075 del 2015 por medio del cual se expide el decreto único del sector educativo. En el capítulo 2 Registro calificado oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior y en el cual se definen las condiciones de calidad para la obtención del registro calificado de programas académicos, se encuentra una denominada personal docente, en la cual se deben establecer mecanismos para la evaluación, escalafón y contratación de los docentes en las IES y es una de las condiciones de calidad para obtener el registro calificado.

En el mismo sentido las Universidades cuentan con políticas internas que regulan la calidad y los procesos internos en torno al aseguramiento de la calidad de la institución y los programas.

### **2.3. Marco Contextual**



La presente investigación se desarrolla en el marco de acción institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, creada mediante la ley 396 de 1997 adscrita al Ministerio de Educación Nacional y por su carácter jurídico de establecimiento público de orden nacional. (Consejo superior universitario-UNAD, 2011). La UNAD, tiene presencia en ocho (8) zonas de la geografía colombiana el cual está compuesto por sesenta y dos (62) centros regionales en los que ejercen su labor docente mil setecientos ochenta (1.780) docentes.

### *2.3.1. Evaluación docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD.*

El Docente de la UNAD, de acuerdo con el Reglamento Académico de la Universidad, (UNAD, 2006 b) es un actor educativo responsable de la docencia y la investigación, enfocado a la proyección social. Responde por el diseño y el montaje de los instrumentos de aprendizaje, del acompañamiento a estudiantes y, por el diseño y la elaboración de los instrumentos de evaluación del aprendizaje, en ambientes virtuales.

El Tutor de la UNAD, es responsable principalmente del desarrollo de estrategias de asesoría y acompañamiento a estudiantes, mediante el uso de las herramientas tecnológicas y las distintas metodologías pedagógicas; complementado con el rol de líder de interactividades académicas y pedagógicas con los estudiantes.

La evaluación docente para la UNAD, se encuentra reglamentada en el acuerdo 009 del 26 de octubre de 2006 por medio del cual se crea el Estatuto Docente y particularmente en el capítulo VI de dicho estatuto, sobre el sistema de evaluación del desempeño docente de carrera, distinciones y estímulos.

Para la UNAD, la evaluación del desempeño docente responde a un sistema de gestión de calidad. La evaluación del desempeño docente de esta universidad, es una herramienta para el análisis, la medición y calificación del docente de carrera, en sus funciones propias o asignadas, por la gestión académico didáctica a su cargo. (UNAD, 2006)

Los propósitos del sistema de evaluación del desempeño docente de la UNAD, se encuadran en valorar el impacto de las políticas y programas de cualificación y perfeccionamiento docente, en obtener información oportuna, veraz y adecuada, sobre el desarrollo de las competencias individuales en función de las metas institucionales, para el reconocimiento de los puntos establecidos en la normatividad vigente; decidir sobre el ingreso , permanencia y promoción en la carrera docente; servir de referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones; y, aportar a la búsqueda del mejoramiento continuo y excelencia institucional. (UNAD, 2006)

La evaluación docente en la UNAD corresponde a una actividad consciente y reglada, que se ha incorpora a los haceres propios del ejercicio docente, valorandolo desde su optica administativa u operativa. Dicha acción operativa, tiene su mayor valor en la aplicación de los resultados obtenidos en la evaluación, con miras a la mejoría de la actividad docente.

### **Capítulo III: Diseño Metodológico**

Este capítulo describe el proceso que se llevó a cabo para orientar la presente investigación, como el enfoque metodológico, el tipo de investigación, los instrumentos utilizados, las técnicas para la recolección y análisis de datos, población y muestra que participó en la investigación.

#### **3.1. Enfoque de Investigación**

El enfoque desde el cual se sustenta la presente investigación es cualitativo. Como lo menciona (Hernández & Fernández, 2014) “la investigación cualitativa está enfocada en profundizar en los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes. (...) se oriente a aprender de las experiencias y puntos de vista de los individuos, valorar procesos y generar teoría fundamentada en las percepciones de los participantes”. (p. 409). La pertinencia de este enfoque para el presente estudio estriba en la posibilidad de analizar y comprender las percepciones que tienen los docentes sobre el sistema de evaluación docente. Estos autores agregan que los diseños fenomenológicos tienen como propósito “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias. (p. 526).

La presente investigación utilizará la triangulación para verificar, confirmar, y analizar los datos obtenidos mediante los tres instrumentos utilizados: Guía de análisis documental; cuestionario sobre el SNEDD y BG, para corroborar los resultados y descubrimientos en aras de una mayor validez interna y externa del estudio.

Referente a lo anterior, y según Aguilar y Barroso. (2015) la triangulación de los datos hace referencia a la utilización de diferentes estrategias y fuentes de información sobre una recogida de datos permite contrastar la información recabada. La triangulación de datos puede ser: a) temporal: son datos recogidos en distintas fechas para comprobar si los resultados son constantes; b) espacial: los datos recogidos se hacen en distintos lugares para comprobar coincidencias; c) personal: diferente muestra de sujetos. (p. 74)

### **3.2. Tipo de Investigación**

Para (Hernández & Fernández, 2014) los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p. 18.). Este tipo de investigación pretende conocer las percepciones que tiene los docentes de la UNAD sobre el sistema de evaluación docente y el balance de gestión, como interpretan las competencias básicas, instrumentos utilizados y resultados obtenidos.

### **3.3. Población y Muestra**

El trabajo objeto de investigación se realizó a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia –UNAD, con la participación indirecta de algunos altos directivos y de los docentes-tutores de las seis (6) escuelas. Si bien la investigación es cualitativa, se recurrió a un muestreo estadístico para determinar el número de docentes que responderían la encuesta. El total de la población o

universo fue de 1.780 , donde se determinó un nivel de confianza de 97% y un margen de error del 6%, obteniendo así un tamaño muestral de 276 encuestados. Dado lo anterior, 276 docentes respondieron la encuesta, de los cuales 17 son docentes de planta, entre las siguientes niveles: 2 doctores , 14 magister y 1 especialista. 259 son docentes ocasionales, entre los siguientes niveles: 15 doctores, 133 magíster, 87 especilistas y 24 profesionales.

**TABLA 1 POBLACION DOCENTES POR UNIDAD MISIONAL.**

UNIDADES MISIONALES	Número de Docentes
Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería- ECBTI	74
Escuela de Ciencias de la Educación - ECEDU	24
Escuela de Ciencias de la Salud- ECISALUD	32
Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades-ECSAH	59
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios-ECACEN	46
Escuela de Ciencias Agrícolas, Pecuarias y del Medio Ambiente-ECAPMA	26
Vicerrectoría de Relaciones Interinstitucionales-VIREL	10
Vicerrectoría de Servicios a Aspirantes, Estudiantes y Egresados-VISAE	4
Vicerrectoría de Desarrollo Regional y Proyección Social-VIDER	1
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>

Fuente: Autor

### 3.4. Matriz de categorías

**TABLA 2 MATRIZ DE CATEGORÍAS.**

OBJETIVOS	CATEGORÍAS	GUÍA DOCUMENTAL	CUESTIONARIO SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE	CUESTIONARIO BALANCE DE GESTIÓN
1. Documentar el sistema de evaluación docente de la UNAD	Sistema de evaluación	✓	✓	X
2. Analizar las competencias evaluadas de acuerdo con el proceso implementado para la evaluación del desempeño de los docentes de la UNAD.	Evaluación del desempeño	✓	✓	✓
3. Proponer lineamientos para el mejoramiento del sistema existente de la evaluación del	Lineamientos	✓	✓	✓

---

desempeño docente de la  
UNAD.

---

Fuente: Autor

### **3.5. Consideraciones Éticas**

Esta investigación estuvo enmarcada dentro de la normatividad y principios básicos de los participantes como sujetos legal y moralmente reconocidos por la sociedad en general. Por lo anterior, se tuvo en cuenta lo considerado en la Ley (Ley Estatutaria 1581, 2012) “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”. (Resolución 8430 , 1994) “por el cual se establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, Título II- de la investigación en seres humanos, capítulo 1 de los aspectos éticos de la investigación, artículo 15 sobre el consentimiento informado, el acuerdo por escrito, numerales del A al k (p. 21).

Se contó con autorización expresa emitida por la UNAD; visible a través de nota marginal en la solicitud realizada por este investigador el día 22 de septiembre de 2017, y que se anexa a esta investigación. Todas las personas, entre administrativos y docentes, a quienes fueron aplicados los instrumentos para la presente investigación, notificaron el consentimiento para participar de manera voluntaria y, estuvieron plenamente informados del tipo de investigación, fines, objetivos, alcance, y, confidencialidad de la información otorgada.

### **3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Este aparte se construyó a partir del juicio de 10 de expertos en investigación basados en la evaluación de desempeño docente, con vinculación a la UNAD. Dichos docentes ejercen roles

administrativos, docentes e investigadores; con nivel de estudios de posgrado, en diferentes disciplinas, a los cuales fueron aplicadas dos matrices. La primera matriz denominada, matriz de consistencia del juicio de expertos; la cual consta de tres aspectos: suficiencia, claridad, y, coherencia; cada aspecto fue valorado por los expertos mediante una calificación de 1 a 4, donde cuatro corresponde al nivel alto, y uno, al nivel más bajo. Al respecto se obtuvieron los siguientes resultados:

La revisión de la Suficiencia, reflejó que los ítems son acordes a excepción de uno de ellos, que indicó que los ítems miden algún aspecto del sistema de evaluación, pero no corresponden con la totalidad de los ítems contemplados en el sistema nacional de evaluación docente.

Sobre la Claridad de los ítems, nueve de diez (9-10) expertos la califican en nivel 4, lo que indica que los ítems evaluados son claros, tienen semántica y sintaxis; y, un (1) experto sugirió que se requiere una modificación específica de algunos de los términos, del ítem o de los ítems.

Coherencia, ocho de diez (8 -10) expertos calificaron de nivel alto esta categoría; en la cual los ítems se encuentran completamente relacionados con la dimensión de la percepción objeto de medición; dos (2) expertos calificaron esta categoría en nivel moderado, donde los ítems tienen relación moderada con la dimensión de la percepción objeto de valoración.

La segunda matriz, denominada matriz de criterios de validez, tuvo en cuenta: contenido, criterio metodológico, intención, objetividad de medición y observación, y formalidad del instrumento. Los resultados fueron:

- |                                     |                                      |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. De 4 a 11-No válido, reformular  | 3. De 15 a 17, Válido, mejorar       |
| 2. De 12 a 14, no válido, modificar | <b>4. De 18 a 20, Válido Aplicar</b> |

Todos los expertos determinaron que el instrumento es viable, y que la validez para los cuatro criterios establecidos está dentro del cuarto rango (de 18 a 20).

## **Capítulo IV: Análisis y Resultados**

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación; dicho análisis, se apoyó en la triangulación entre actores e instrumentos, así como en la revisión documental. La exposición de los resultados se realizará con base en los objetivos de la investigación; intentando de esta manera responder a la pregunta de investigación.

### **4.1 Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente de la UNAD.**

La revisión documental se sintetiza en la matriz que muestra la normatividad vigente, sobre la evaluación de desempeño docente de la UNAD. Se identifica que la Institución cuenta con un Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño Docente (SNEDD) establecido en el acuerdo 003 de 2011, para docentes de planta; y un proceso denominado Balance de Gestión (BG), para docentes ocasionales (tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra). Un segundo aspecto identificado en la revisión documental, lo componen los elementos normativos para la formulación del sistema de evaluación docente. Posterior al análisis se constató que dicha normatividad no se ha llevado completamente a la práctica de la evaluación del desempeño docente de planta; toda vez, que no se logró verificar la trazabilidad entre los resultados de la evaluación y el uso de los mismos. Lo relativo a la condición de construcción colectiva, de la evaluación de desempeño docente, se analizará y expondrá en el capítulo 4.2.



Sobre el objeto de análisis de las tres categorías de evaluación, se observó; que, según lo establecido en el acuerdo 015 de 2006, por el cual se adopta el reglamento académico de la UNAD, capítulo III, artículo 45. *Capacitación y Actualización del Personal Académico*; menciona que los roles de coordinador del programa, tutor, y consejeros, tendrán derecho a participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico. Lo anterior es difuso, puesto que no indica si dichos derechos son asimilables tanto para los docentes de planta como los docentes ocasionales; además, tampoco establece que la capacitación tenga relación directa con los resultados derivados de la aplicación de la evaluación del desempeño docente o del balance de gestión, de acuerdo con cada caso. Sin embargo, pudimos apreciar como efecto de la evaluación, por lo menos en términos normativos, la determinación de incentivos a los docentes (coordinador del programa, tutor, y consejeros), expresos en la norma como: capacitación y perfeccionamiento académico.

En el artículo 55 del mismo acuerdo, al tratar los propósitos de la evaluación del desempeño docente del personal académico, se mencionan el establecimiento de mecanismos para impulsar el mejoramiento del personal académico, definir políticas y el plan de capacitación, servir como criterio para el reconocimiento anual de puntos establecidos en el estatuto docente, servir como referente para el otorgamiento de estímulos y distinciones y, aportar al proceso de autoevaluación con fines de acreditación de programas, institucional y de proyectos curriculares. De acuerdo con anterior, la aplicación de la evaluación del desempeño docente cumple unos fines que se encuentran determinados por los propósitos del mecanismo evaluativo. Dichos fines se relacionan

de manera directa con los resultados obtenidos de la aplicación de la evaluación del desempeño docente.

El Acuerdo 003 de 2011 (documento transitorio del sistema de evaluación de desempeño docente), hace referencia al sistema de evaluación del desempeño docente y aclara en cada uno de sus capítulos, que dicho instrumento administrativo sólo está establecido de manera legal para los docentes de planta; guardado silencio, en lo que se relaciona con la evaluación del desempeño docente para los docentes ocasionales de la Universidad. De esta misma manera, el Acuerdo 009 de 2006, referente al estatuto docente, define los roles relacionados con los docentes, tanto de carrera, como los ocasionales, y establece que dicho estatuto solo aplica para el docente de carrera. De acuerdo con los resultados obtenidos de los grupos representativos, se encontró que no existen diferencias sustanciales en cuanto al conocimiento por parte de docentes de carrera y ocasionales sobre el acuerdo 003 de 2011.

Siguiendo con el análisis documental, el Sistema Nacional de Evaluación Docente de la UNAD (SNEDD), reúne los instrumentos necesarios y suficientes para llevar a la práctica la evaluación al docente de forma oportuna y eficaz. La Universidad cuenta en lo normativo, con un proceso de evaluación docente integral y competente, establecido en el acuerdo 015 de 2006 (Reglamento académico de la UNAD) que determina los lineamientos para el ejercicio de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; basado en un enfoque evaluativo integral que permite una visión del desempeño docente desde las tres perspectivas que se complementan entre sí, para lograr la aplicación del principio de equidad a los docentes evaluados. Sin embargo, cabe resaltar que este proceso sigue siendo para los docentes de planta. Podemos concluir que la falta

de soporte normativo para la evaluación de desempeño de docentes ocasionales es una debilidad del proceso de evaluación de desempeño en general; dado, que, al no contemplar la totalidad de la población docente, no se logra cumplir con las metas de calidad establecidas tanto a nivel externo como al interior de la Institución. A continuación, se presenta una breve síntesis del análisis documental expuesto anteriormente.

**TABLA 3 SÍNTESIS DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL.**

Tipo de documento	Campo	Evaluación del desempeño	Propósitos de la Evaluación	Tipos de Evaluación
<b>1. Acuerdo 015 de 2006</b>	Estatuto general	✓	✓	-
<b>2. Acuerdo 003 de 2011</b>	Acuerdo transitorio sistema de evaluación docente.	✓	✓	✓
<b>3. Acuerdo 009 de</b>	Estatuto docente	✓	✓	✓

Fuente: Autor

#### **4.2 Competencias evaluadas en SNEDD y BG de la UNAD**

Los resultados acá obtenidos, se derivan del trabajo de campo adelantado a través de la aplicación de un instrumento validado por expertos. El cuestionario se construyó mediante una escala de Likert que determina el grado de conformidad de los encuestados, que mide la postura de respuesta positiva o negativa, o nivel de acuerdo o desacuerdo, mediante la valoración tres alternativas a saber:

**TABLA 4 ALTERNATIVAS DE RESPUESTA ESCALA LIKERT.**

<b>Alternativa 1.</b>	<b>Alternativa 2</b>	<b>Alternativa 3</b>
Mucho	Muy de Acuerdo	Muy Claro
Poco	Algo de Acuerdo	Poco Claro

nada	Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo	Nada Claro
	Algo en desacuerdo	
	Muy en Desacuerdo	

---

Fuente: Autor

De acuerdo con la anterior tabla, se presenta un esquema para el análisis de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a una muestra de 276 docentes, de los cuales 17 representaban a los docentes de planta y 259 docentes ocasionales. La aplicación de la encuesta tiene como finalidad conocer las percepciones y evaluar las competencias del SNEDD y BG; con especial inclinación en las competencias más relevantes, instrumentos, procesos, ponderación de instrumentos, claridad del proceso, nivel de conocimiento y consideraciones generales sobre las percepciones del SNEDD y BG de la UNAD. Posteriormente, se hará énfasis en el análisis de dichos resultados, a la luz del proceso de triangulación de los mismos.

El cuestionario diseñado contempló 21 preguntas sobre SNEDD y BG, de las cuales 7 preguntas fueron abiertas y 14 preguntas cerradas, que según (Hernández & Fernández, 2014), “las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuestas que han sido previamente delimitadas, y, “las preguntas abiertas no delimitan las respuestas, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado” (p. 217, 220).

Los cuestionarios presentados a la muestra, se enfocaron en el SNEDD de la UNAD, el cual fue aplicado a 17 docentes de carrera y 96 docentes ocasionales, para un total de 113 docentes participantes de esta encuesta. Un segundo grupo conformado por 163 docentes ocasionales, respondieron la encuesta en relación con el BG.

En el siguiente diagrama se describen las interrelaciones de los actores y dispositivos que han influido en la evaluación de desempeño docente de la UNAD.

**DIAGRAMA 3: DISPOSITIVOS Y ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UNAD**



Fuente: Autor

**4.3 Proponer lineamientos para el mejoramiento del sistema existente de la evaluación del desempeño docente de la UNAD**

De acuerdo con las actividades de investigación realizadas, se hace indispensable proponer a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, la unificación de las normas establecidas para la evaluación del desempeño docente, que den cuenta del sistema integrado de evaluación del desempeño docente que cumpla con estándares claros, objetivos y, que integren la totalidad de la población docente; lo que resulta coherente con los lineamientos exigidos por el MEN y el CNA,

para el otorgamiento de registro calificado de programas nuevos, renovación de registro de programas; además para acreditación y re acreditación de programas, como para acreditación institucional.

Proponer el reconocimiento del rol docente como un actor vital e importante para la calidad de la educación; a través de planes de capacitación y cualificación del desempeño profesional docente, desde la pedagogía y la didáctica, lo organizacional- administrativo, investigación, proyección social, desde lo académico- contextual, lo tecnológico-cultural, lo comunitario-regional y lo económico- productivo; con relación directa a los resultados obtenidos de los distintos procedimientos aplicados al cuerpo docente para determinar, medir y valorar, el desempeño docente.

Se propone integrar las competencias establecidas en el estatuto docente de la UNAD, de forma tal que las funciones sustantivas del cargo, las funciones docentes, las funciones de investigación y de extensión; se ajusten al modelo adoptado por la UNAD (Michael Scriven), el cual en la actualidad solamente reconoce y aplica la evaluación sumativa, la cual corresponde a la verificación de los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño docente, en relación con las metas versus los objetivos; sin tener en cuenta los demás tipos evaluativos indispensables para una evaluación integral docente (diagnóstica y formativa). Además, se propone la actualización de las competencias establecidas en el SNEDD y BG de acuerdo con las establecidas para dichos fines por la UNESCO, Sergio Tobón, y, otros autores como; Chicke Ring y Gamson de “*siete principios de buenas prácticas*” y Sherman, Armistead, Fowler y Reif de “*las cinco dimensiones de la docencia eficaz*”.

Se propone establecer un programa de incentivos y apoyo para todos los docentes de la Universidad, sin importa el tipo de vinculación, el cual estará relacionado con el desarrollo de investigaciones que le aporten a la institución y al sistema educativo nacional en la mejora continua de la calidad de la educación; a través de actores y/o dispositivos tanto externos como internos.

Se propone que la evaluación del desempeño docente sea llevada a cabo por un equipo evaluador interdisciplinar integral externo a la UNAD, que garantice la objetividad y transparencia en el proceso de evaluación, en procura de establecer planes de mejoramiento adecuados a las realidades objetivas de los docentes y la necesidad de brindar un servicio de educación de calidad; que promueva la retención estudiantil.

En el proceso de análisis se dio lectura a las diferentes respuestas consignadas por la población objeto de estudio, teniendo en cuenta la información de los diferentes marcos construidos de esta investigación.

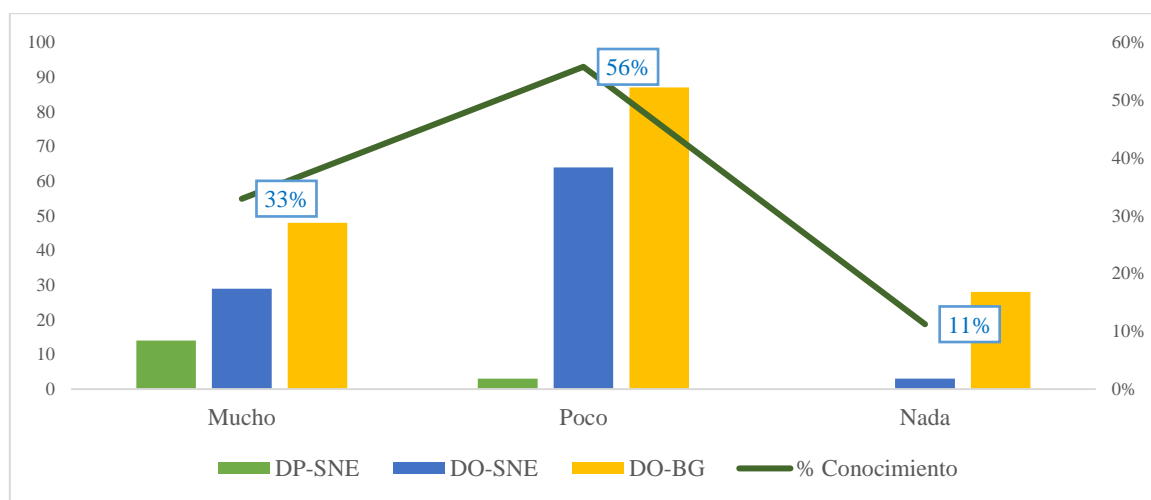
En la siguiente tabla se detallan las siglas a utilizar durante el análisis y permitir así un mayor entendimiento de los análisis derivados de las gráficas:

**TABLA 5 CONVENCIONES.**

Convenciones	DP- SNE	Docente Planta- Sistema Nacional de Evaluación
	DO-SNE	Docente Ocasional- Sistema Nacional de Evaluación
	DO-BG	Docente Ocasional- Balance de Gestión

Fuente: Autor

**GRÁFICA 1: % DE CONOCIMIENTO ACUERDO 003- DOCUMENTO TRANSITORIO SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UNAD**



Fuente: Data respuestas Cuestionario aplicado. Agosto 2017

**TABLA 6 CONSOLIDADO TOTAL ENCUESTADOS SEGÚN TIPO DE EVALUACIÓN REALIZADO.**

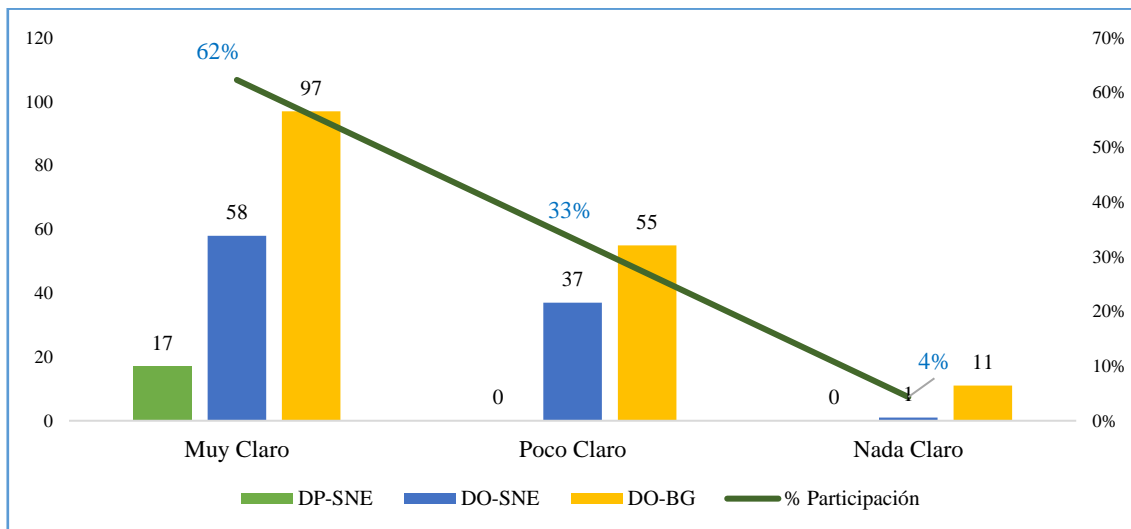
	Nivel de conocimiento acuerdo 003- 2011			Total
	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	
Mucho	14	29	48	91
Poco	3	64	87	154
Nada	0	3	28	31

Fuente: Autor

De la gráfica 1., se puede evidenciar que 154 de los 276 encuestados conoce poco el acuerdo 003, de los cuales representan el 56%; 91 lo conocen mucho y equivale al 33% y 31 no conocen nada al respecto, el cual equivale al 11%. 14 DP-SNE contestaron mucho, 3 DP-SNE contestaron poco; de los 96 DO-SNE 29 contestaron mucho, 64 contestaron poco y 3 nada; 48 DO-BG contestaron mucho, 87 poco y 28 nada.



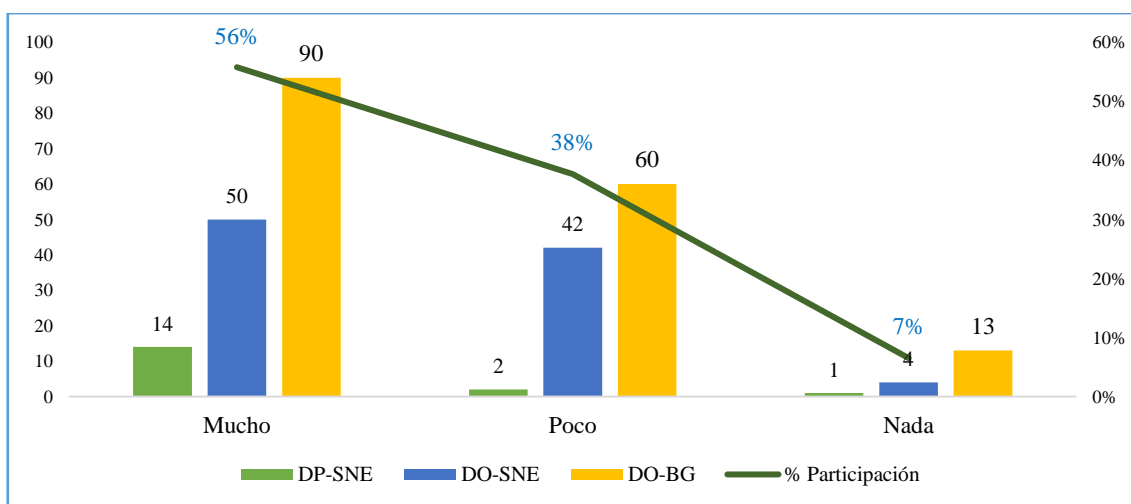
**GRÁFICA 2: CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UNAD.**



Fuente: Autor

En la Gráfica 2, la sumatoria de los docentes que tienen muy claro el proceso de evaluación docente es 172 de los 276 correspondiente al 62%, 92 docentes respondieron que es poco claro equivalente al 33% y 12 contestaron que no es nada claro equivalente al 4%.

**GRÁFICA 3: CONOCIMIENTO DE LAS VARIABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNAD.**



Fuente: Autor

En la gráfica 3, llama la atención que de los 276 docentes el 56% aluden tener mucha claridad sobre las variables determinadas para los dos procesos, tanto para el sistema de evaluación como para el balance de gestión, equivalente a 154 docentes entre los cuales 14 son DP.SNE y 140 docente DO-SNE Y DO-BG.; el 38% de los docentes lo conoce poco equivalente a 104 docentes y el 7% de los docentes no lo conocen equivalente a 18 docentes.

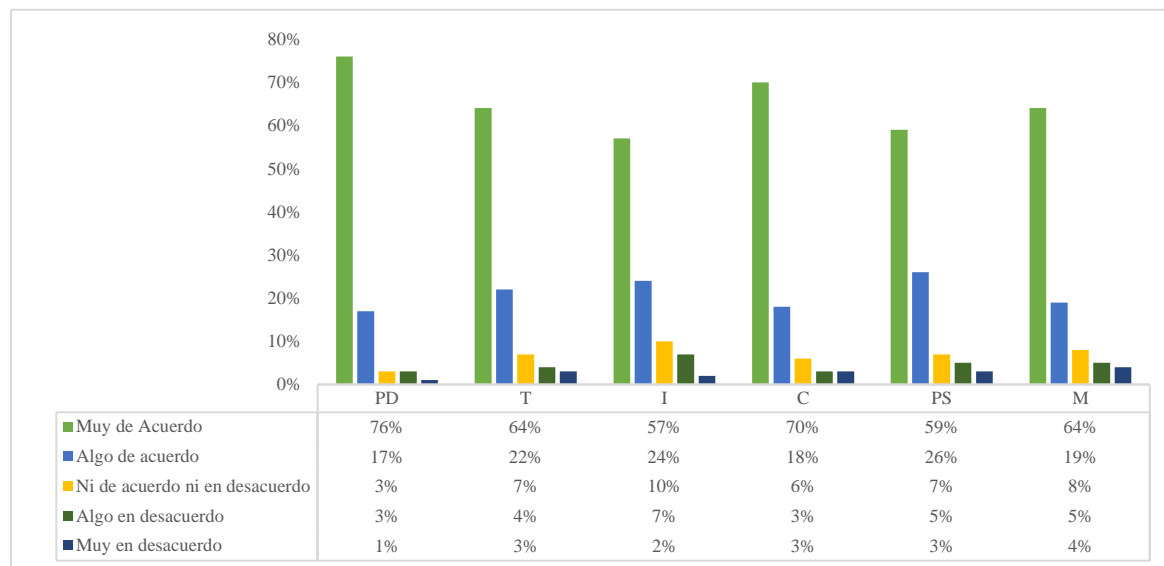
La gráfica 4., presentará un análisis consolidado de los resultados sobre las competencias contenidas en el proceso de autoevaluación, siendo este el ejercicio que realiza el mismo docente de acuerdo a los lineamientos contemplados y que dan cuenta de competencias tanto de pedagógicas como administrativas. Este proceso contempló 6 competencias de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

**TABLA 7 RESULTADOS CONSOLIDADO COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.**

Escala	COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN														
	PEDAGÓGICA-DIDÁCTICA- PD					TECNOLÓGICA-T					INVESTIGACIÓN-I				
	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%
Muy de Acuerdo	15	68	127	210	<b>76%</b>	11	68	98	178	<b>64%</b>	9	48	101	158	<b>57%</b>
Algo de acuerdo	1	17	28	46	<b>17%</b>	3	22	37	61	<b>22%</b>	4	28	34	66	<b>24%</b>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	5	3	8	<b>3%</b>	0	0	16	16	<b>7%</b>	1	12	14	27	<b>10%</b>
Algo en desacuerdo	1	4	3	8	<b>3%</b>	1	4	7	12	<b>4%</b>	3	5	11	19	<b>7%</b>
Muy en desacuerdo	0	2	2	4	<b>1%</b>	2	2	5	9	<b>3%</b>	0	3	3	6	<b>2%</b>
Escala	COMUNICATIVA-C					PROYECCIÓN SOCIAL-PS					METODOLÓGICA-M				
	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%
	Muy de Acuerdo	12	65	116	193	<b>70%</b>	8	56	98	162	<b>59%</b>	13	65	98	176
Algo de acuerdo	2	24	27	53	<b>18%</b>	5	25	41	71	<b>26%</b>	2	18	34	53	<b>19%</b>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	1	13	16	<b>6%</b>	1	5	14	20	<b>7%</b>	1	6	13	21	<b>8%</b>
Algo en desacuerdo	1	2	4	7	<b>3%</b>	3	8	4	15	<b>5%</b>	1	5	8	14	<b>5%</b>
Muy en desacuerdo	0	4	3	7	<b>3%</b>	0	2	6	8	<b>3%</b>	0	2	10	12	<b>4%</b>

Fuente: Autor

**GRÁFICA 4: PERCEPCIONES FRENTE A LAS COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.**



Fuente: Data resultados encuesta agosto -2017

En la gráfica 4, se consolidaron los resultados obtenidos en % de las 6 competencias evaluadas en el proceso de autoevaluación desagregados en la tabla 4., de los cuales se deduce que 210 docentes están muy de acuerdo con la competencia PD de la siguiente manera: 15 DP-SNE, 68 DO-SNE y 127 DO-BG equivalente a un 76%; 193 docentes están muy de acuerdo con la competencia C, de los cuales 12 son DP-SNE, 65 DO-SNE y 116 DO-BG equivalente a un 70%. 178 docentes están muy de acuerdo con la competencia T, de los cuales 12 son DP-SNE, 68 DO-SNE y 98 DO.BG equivalente a un 64%; 176 docentes están muy de acuerdo con la competencia M, de los cuales 13 son DP-SNE, 65 DO.SNE y 98 DO-BG equivalente a un 64%. 162 docentes están muy de acuerdo con la competencia PS, de los cuales 8 son DP-SNE, 56 DO-SNE y 98 DO-BG, equivalente al 59%. 158 docentes están muy de acuerdo con la competencia I, donde 9 son DP-SNE, 48 DO-SNE y 101 DO-BG equivalente al 57%.

162 docentes están algo de acuerdo con la competencia PD, de los cuales son 1 DP-SNE, 17 DO-SNE y 28 DO-BG, equivalente al 26%. 66 docentes esta algo de acuerdo con la competencia I, de los cuales 4 son DP-SNE, 28 DO-SNE y 34 DO-BG equivalente al 24%. 61 docentes están algo de acuerdo con la competencia T, de los cuales 3 son DP-SNE, 21 DO-SNE y 37 DO-BG equivalente al 22%. 53 docentes están algo de acuerdo con la competencia M, de los cuales 2 son DP-SNE, 18 DO-SNE y 36 DO-BG equivalente al 19%. 53 docentes esta algo de acuerdo con la competencia C, de los cuales 2 son DP-SNE, 24 DO-SNE y 27 DO-BG equivalente a un 18% y 46 docentes están algo de acuerdo con la competencia PD de los cuales 1 es DP-SNE, 17 DO-SNE y 28 DO-BG equivalente al 17%

En las escalas ni de acuerdo ni en desacuerdo, algo en desacuerdo y muy en desacuerdo se encuentran alrededor del 20 %.

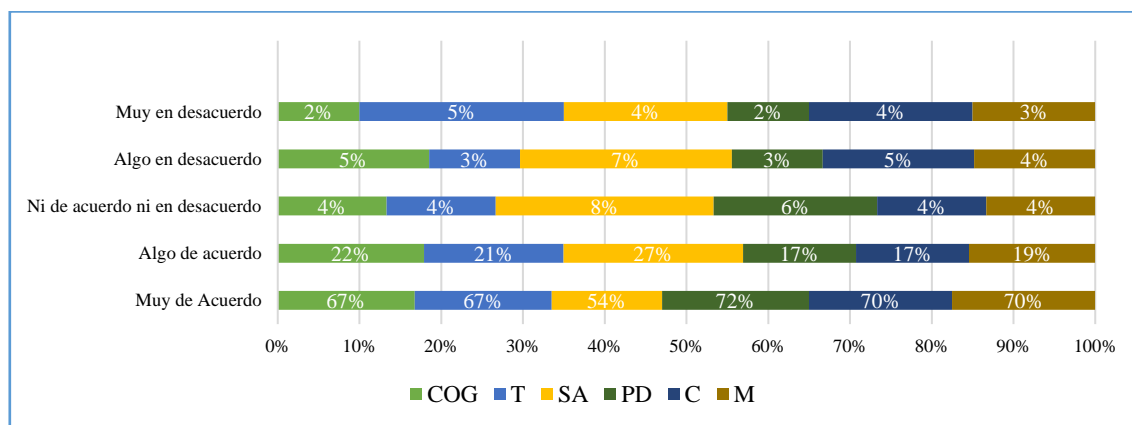
Un segundo proceso es la Heteroevaluación realizado por terceros y/o destinatarios de los servicios educativos que se encuentran bajo responsabilidad del docente evaluado, tiene un peso valorativo del 50% en la calificación final ponderada. Las competencias evaluadas en este proceso son: Cognitiva-C, Tecnológica- T, Sico afectivas-SA, Comunicativas-C, Pedagógico-Didácticas-PD y Metodológicas-M. En la tabla 8. Se muestran los resultados obtenidos de manera detallada

**TABLA 8 RESULTADOS CONSOLIDADO COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE HETEROEVALUACIÓN.**

COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE HETEROEVALUACIÓN															
Escala	COGNITIVA-COG					TECNOLÓGICA-T					SICOAFECTIVA-SA				
	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%
Muy de Acuerdo	7	55	122	184	67%	6	62	117	185	67%	6	47	97	150	54%
Algo de acuerdo	4	30	28	62	22%	4	27	28	59	21%	3	34	37	74	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1	8	10	4%	2	1	7	10	4%	2	5	16	23	8%
Algo en desacuerdo	4	9	1	14	5%	2	3	2	7	3%	3	8	6	17	7%
Muy en desacuerdo	1	1	4	6	2%	3	3	9	15	5%	3	2	7	12	4%
Escala	PEDAGÓGICA-DIDÁCTICA-PD					COMUNICATIVA-C					METODOLÓGICA-M				
	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%
Muy de Acuerdo	8	66	126	200	72%	7	62	128	197	70%	8	61	124	193	70%
Algo de acuerdo	3	21	23	47	17%	2	25	19	46	17%	3	27	21	51	19%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4	9	15	6%	1	4	5	10	4%	1	2	9	12	4%
Algo en desacuerdo	2	3	3	8	3%	4	3	6	13	5%	3	4	5	12	4%
Muy en desacuerdo	2	2	2	6	2%	3	2	5	10	4%	2	2	4	8	3%

Fuente: Autor

**GRÁFICA 5: PERCEPCIONES FRENTE A LAS COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE HETEROEVALUACIÓN.**



Fuente: Autor

La gráfica 5., se evidencia que de las 6 competencias evaluadas en el proceso de heteroevaluación, el 72 % están muy de acuerdo con la competencia PD equivalente a 200 docentes, de los cuales son DP-SNE 8, DO-SNE 66 y DO-GG; 17% algo de acuerdo equivalente a 47 docentes de los cuales 3 son DP-SNE, 21 DO-SNE y 23 DO-BG; 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, equivalente a 13 docentes y 2% muy en desacuerdo equivalente a 6 docentes.

En la gráfica 5, en opinión del total de los 276 docentes, 128 DO-BG, 62 DO-SNE y 7 DP-SNE están muy de acuerdo con la competencia comunicativa equivalente al 70%; seguido de 19 DO-BG, 25 DO-SNE y 2 DP-SNE algo de acuerdo equivalente al 46 %; 5 DO-BG, 4 DP-SNE y 1 DO-SNE ni de acuerdo ni en desacuerdo equivalente al 4%; 6 DO-SNE, 3 DO-BG y 4 DP-SNE algo en desacuerdo equivalente al 5% y 5 DO-BG, 2 DO-SNE y 3 DP-SNE muy en desacuerdo equivalente al 4%.

El 70% están muy de acuerdo con la competencia M, de los cuales 8 son DP-SNE, 61 DO-SNE y 124 DO-BG equivalente a 197 docentes, 19% están algo de acuerdo equivalente a 51 docentes de los cuales 21 DO-BG, 27 DO-SNE y 3 DP-SNE; el 4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, equivalente a 12 docentes; el 4% en desacuerdo equivalente a 12 docentes y el 3% muy en desacuerdo equivalente a 8 docentes.

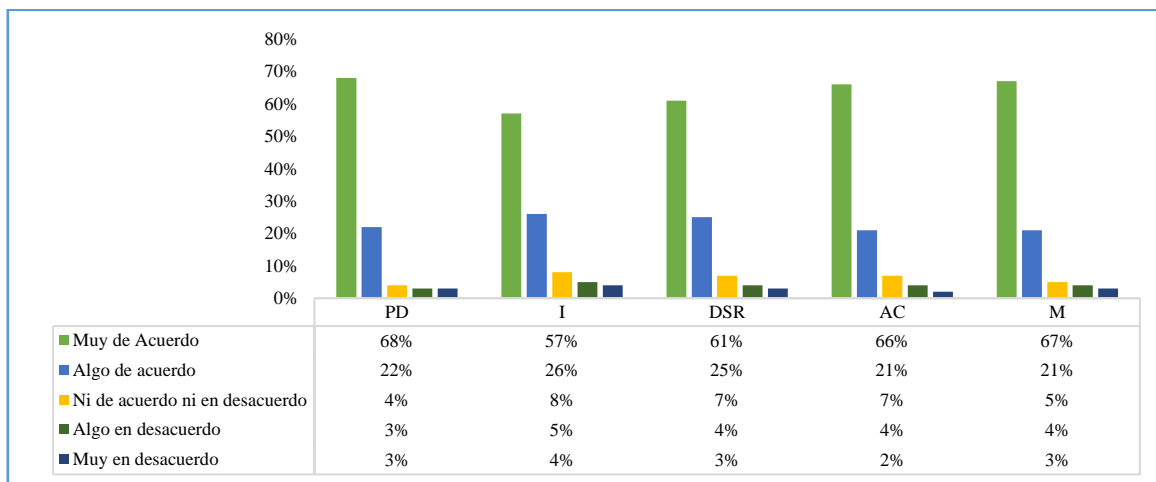
El tercer proceso Coevaluación, lo realiza una terna de tres pares conformada por el consejo de escuela con docentes de la UNAD. Tiene un peso valorativo del 25% en la calificación final ponderada. Las competencias evaluadas en este proceso se consolidaron en la siguiente tabla con los resultados obtenidos por parte de los 276 docentes participantes.

**TABLA 9 RESULTADOS CONSOLIDADO COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE COEVALUACIÓN.**

Escala	COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE COEVALUACIÓN																								
	PEDAGÓGICA-DIDÁCTICA-PD					INVESTIGACIÓN-I					DESARROLLO REGIONAL Y SOCIAL-DRS					ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS-AC					METODOLÓGICAS-M				
	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL	%
Muy de Acuerdo	12	61	114	187	68%	11	45	100	156	57%	8	51	110	169	61%	11	59	111	181	66%	12	60	114	186	67%
Algo de acuerdo	4	26	30	60	22%	5	32	37	74	26%	6	34	28	68	25%	4	26	29	59	21%	4	27	27	58	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	2	11	13	4%	0	9	13	22	8%	0	3	15	18	7%	0	5	14	19	7%	0	3	11	14	5%
Algo en desacuerdo	0	5	3	8	3%	0	7	7	14	5%	2	5	4	11	4%	0	4	7	11	4%	0	4	6	10	4%
Muy en desacuerdo	1	2	5	8	3%	1	3	6	10	4%	1	3	6	10	3%	2	2	2	6	2%	1	2	5	8	3%

Fuente: Autor

**GRÁFICA 6: PERCEPCIONES FRENTE A LAS COMPETENCIAS EVALUADAS EN EL PROCESO DE COEVALUACIÓN.**



Fuente: Autor

En la Gráfica 6., se evidencia que de los 276 docentes encuestados 187 están muy de acuerdo con la competencia PD de los 12 son DP-SNE, 61 DO.SNE y 114 DO-BG, equivalente al 76%; seguida de la competencia M, con 186 docentes muy de acuerdo, siendo 12 DP-SNE, 60 DO.SNE y 114 DO.BG equivalente al 67%; la competencia AC 181 docentes están muy de acuerdo, siendo 11 DP-SNE, 59 DO-SNE y 111 DO.BG equivalente al 61%; 169 docentes están muy de acuerdo la competencia DRS de los cuales 8 son DP-SNE, 51 DO-SNE y 110 DO-BE equivalente al 61%; 156 docentes están muy de acuerdo con la competencia I de los cuales 11 son DP-SNE, 51DO-SNE y 110 DO-BG. Las cinco competencias evaluadas en el proceso de coevaluación se encuentran entre un 21% a 26% algo de acuerdo. Entre un 8% a un 4% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo; entre el 5% al 3% están algo en desacuerdo y, entre un 4% a un 2% muy en

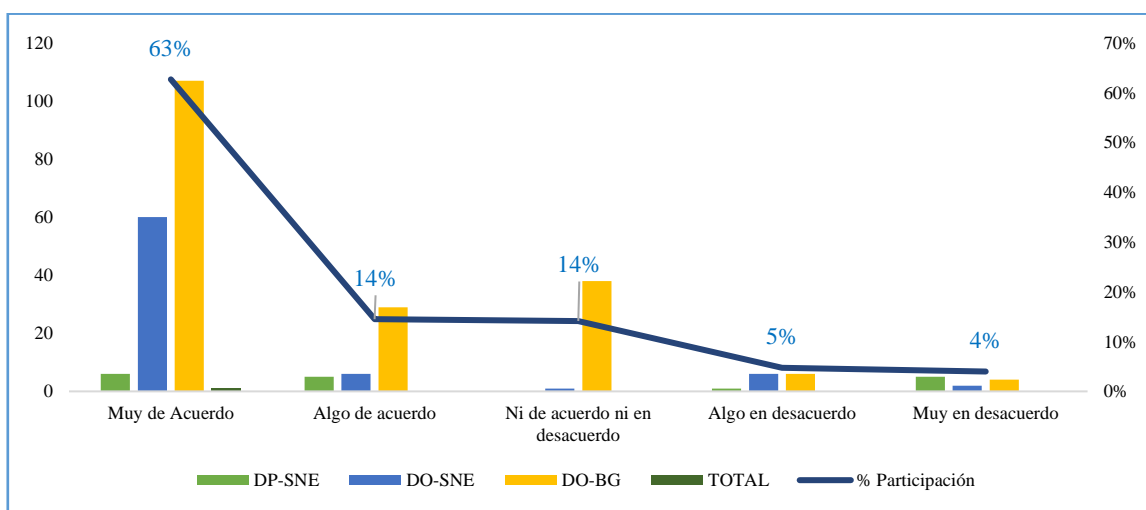
desacuerdo. De lo anterior llama la atención que la competencia evaluada con menor porcentaje es la competencia I.

**TABLA 10 PERCEPCIONES FRENTE A LA PONDERACIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.**

PONDERACION PROCESO AUTOEVALUACIÓN 25%				
Escala	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL
Muy de Acuerdo	6	60	107	173
Algo de acuerdo	5	6	29	40
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	1	38	39
Algo en desacuerdo	1	6	6	13
Muy en desacuerdo	5	2	4	11

Fuente: Autor

**GRÁFICA 7 % PERCEPCIÓN SOBRE LA PONDERACIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN.**



Fuente: Autor

En la gráfica 7., se destaca que de los 276 docentes que respondieron la encuesta 176 están muy de acuerdo con el porcentaje establecido para la ponderación del proceso de autoevaluación equivalente al 63% de los cuales 6 son DP-SNE, 60 DO-SNE y 107 DO-BG; 40 docentes están algo de acuerdo, de los cuales 5 son DP-SNE, 6 DO-SNE y 29 DO-BGE equivalente al 14%; 39



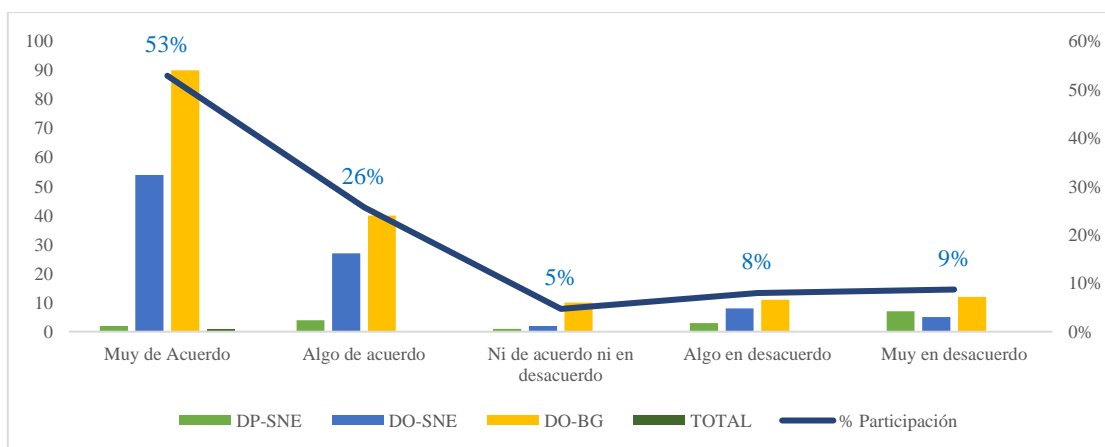
docentes contestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo de los cuales 1 DO-BG y 38 son DO-SNE equivalente al 14%; 13 docentes de los cuales 1 es DP-SNE, 1 es DO.SNE y 6 DO.BG equivalente al 5%; 11 docentes están muy en desacuerdo equivalente al 4%.

**TABLA 11 PERCEPCIONES FRENTE A LA PONDERACIÓN PROCESO DE HETEROEVALUACIÓN.**

PONDERACIÓN PROCESO HTEROEVALUACIÓ 50%				
Escala	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL
Muy de Acuerdo	2	54	90	146
Algo de acuerdo	4	27	40	71
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2	10	13
Algo en desacuerdo	3	8	11	22
Muy en desacuerdo	7	5	12	24

Fuente: Autor

**GRÁFICA 8 % PERCEPCIÓN SOBRE LA PONDERACIÓN DEL PROCESO DE HETEROEVALUACIÓN.**



Fuente: Autor

En la gráfica 8., se destaca que de los 276 docentes que respondieron la encuesta 146 están muy de acuerdo con el porcentaje establecido para la ponderación del proceso de heteroevaluación equivalente al 53% de los cuales 2 son DP-SNE, 54 DO-SNE y 90 DO-BG; 71 docentes están algo

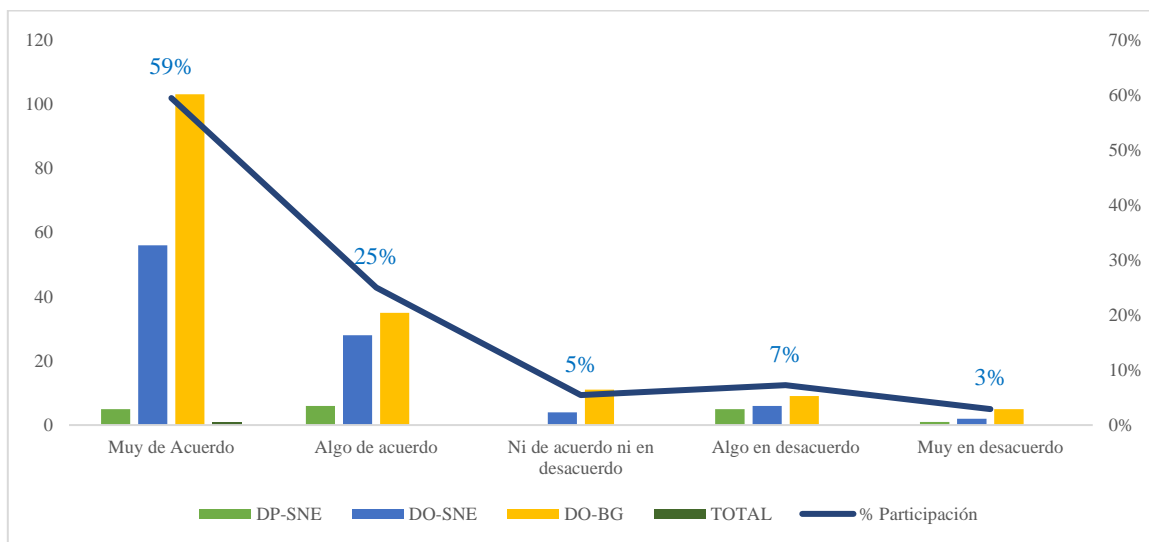
de acuerdo, de los cuales 4 son DP-SNE, 27 DO-SNE y 40 DO-BGE equivalente al 26%; 13 docentes contestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo de los cuales 10 DO-BG, 2 son DO-BG y 1 DP-SNE equivalente al 5%; 22 docentes contestaron algo en desacuerdo de los cuales 2 son DP-SNE, 8 DO-SNE y 11 DO-BG equivalente al 8% y 24 docentes están muy en desacuerdo equivalente al 9%.

**TABLA 12 PERCEPCIONES FRENTE A LA PONDERACIÓN PROCESO DE COEVALUACIÓN.**

PONDERACION PROCESO COEVALUACIÓN 25%				
Escala	DP-SNE	DO-SNE	DO-BG	TOTAL
Muy de Acuerdo	5	56	103	164
Algo de acuerdo	6	28	35	69
Ni de acuerdo ni en desacuer	0	4	11	15
Algo en desacuerdo	5	6	9	20
Muy en desacuerdo	1	2	5	8

Fuente: Autor

**GRÁFICA 9 % PERCEPCIÓN SOBRE LA PONDERACIÓN DEL PROCESO DE COEVALUACIÓN.**

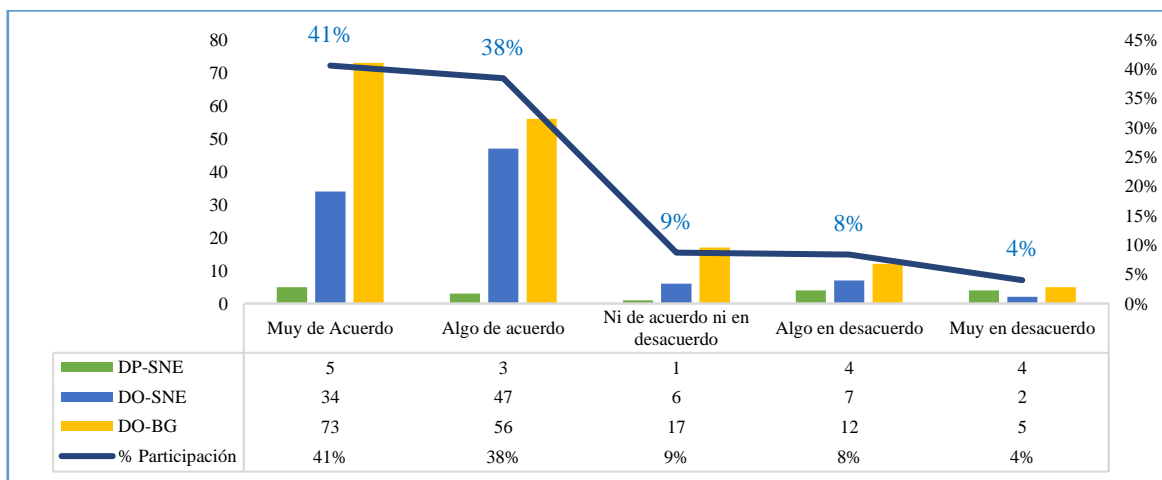


Fuente: Autor

En la gráfica 9., se destaca que de los 276 docentes que respondieron la encuesta 164 están muy de acuerdo con el porcentaje establecido para la ponderación del proceso de autoevaluación

equivalente al 59% de los cuales 5 son DP-SNE, 56 DO-SNE y 103 DO-BG; 40 docentes están algo de acuerdo, de los cuales 5 son DP-SNE, 28 DO-SNE y 35 DO-BGE equivalente al 25%; 39 docentes contestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo de los cuales 1DO-BG y 38 son DO-BG equivalente al 14%; 15 docentes algo en desacuerdo de los cuales 4 es DO-SNE y 11 DO-BG equivalente al 5%; 20 docentes están muy en desacuerdo de los cuales 1DP-SNE, 2 DO-SNE y 5 DO-BG equivalente al 3%.

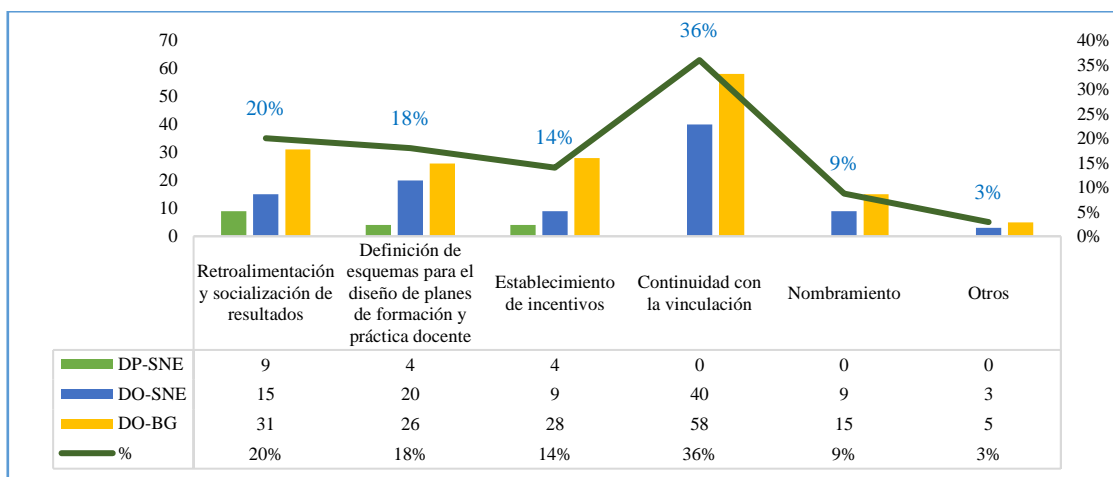
**GRÁFICA 10: PERCEPCIONES SOBRE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA UNAD.**



Fuente: Autor

En la gráfica 10., de los 276 docentes el 41 % están muy de acuerdo con los instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño de los cuales 73 son DO-BG, 34 DO-SNE y 5 DP-SNE; el 9% están algo de acuerdo de los cuales 17 son DO-BG, 6 DO-SNE y 1 DP-SNE; el 8% están algo en desacuerdo de los cuales 12 son DO-BG, 7 DO-SNE y 4 DP-SNE; el 4% están muy en desacuerdo de los cuales 5 son DO-BG, 2 DO-SNE y 4 DP-SNE.

**GRÁFICA 11: PERCEPCIONES SOBRE EL USO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UNAD.**

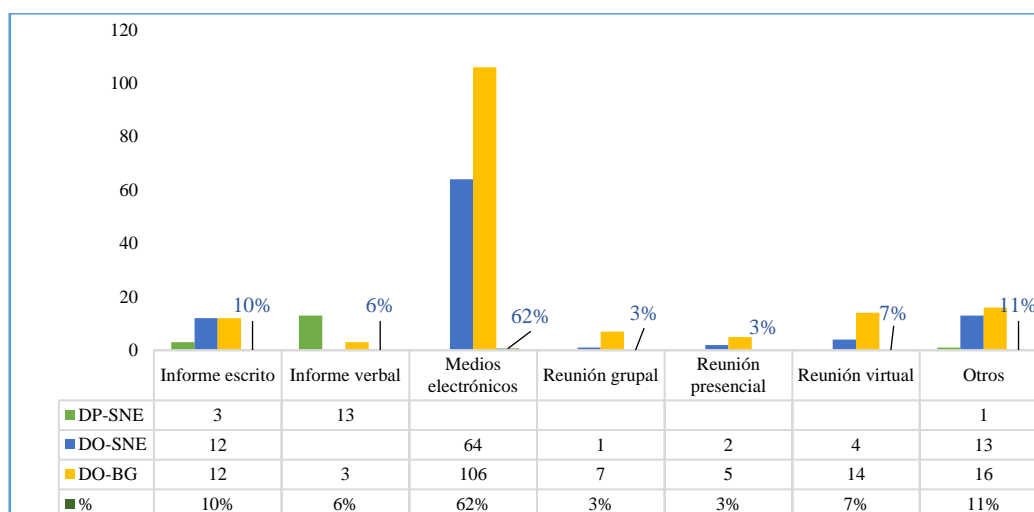


Fuente: Autor

En la gráfica 11., en relación con el uso de los resultados, el análisis arroja que, de los 259 docentes ocasionales, 98 declaran relación directa con la vinculación o continuidad, 46 lo relaciona con retroalimentación y socialización de resultados, 46 con definición de esquemas para el diseño de planes de formación y práctica docentes, 37 establecimiento de incentivos, 24 nombramiento y 8 otros. De los 17 docentes de planta 9 los relacionan con retroalimentación y socialización de resultados, 4 lo relacionan con definición de esquemas para el diseño de planes de formación y práctica docente y 4 para el establecimiento de incentivos.

El promedio por cada una de las actividades que están dentro del uso de los resultados, predomina con un 49 % continuidad con la vinculación, un 18 % con retroalimentación y socialización de resultados, 16% con definición de esquemas para el diseño de planes de formación y práctica docente, 14% establecimiento de incentivos y 12 % con nombramiento.

**GRÁFICA 12: PERCEPCIONES SOBRE LOS MEDIOS DE DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTES O BALANCE DE GESTIÓN DE LA UNAD.**



Fuente: Autor

En la gráfica 12, se observa que los 17 docentes de planta 13 reciben informe verbal el cual equivale al 4.7%, 3 informe escrito equivalente al 1% y 1 otros medios equivalentes al 0,3%.

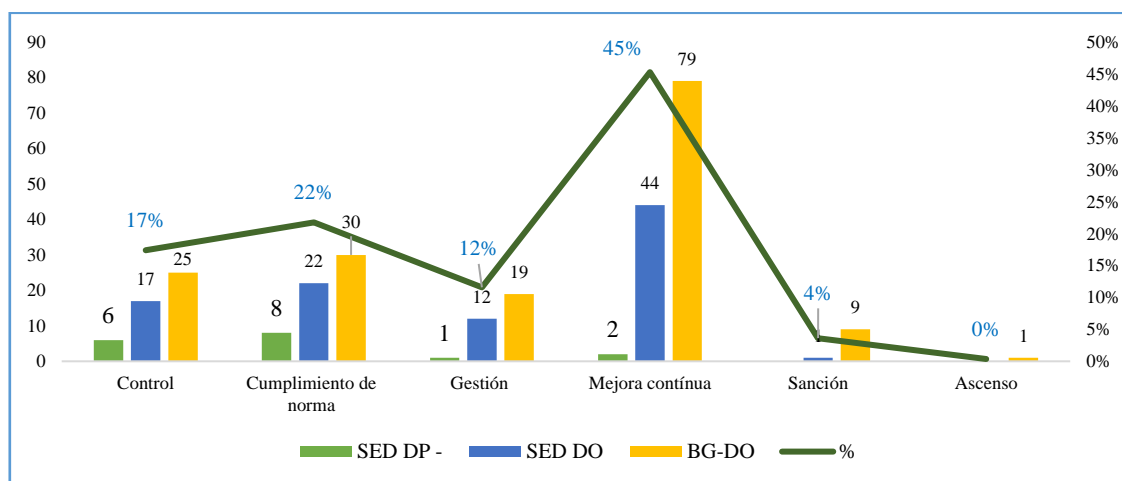
Los 96 docentes ocasionales que respondieron el cuestionario del sistema de evaluación 12 a través de informe escrito equivalente al 4 %, a través de medios electrónicos 64 equivalente al 23%, 1 a través de reunión grupal correspondiente al 0.3%, 2 a través de reunión presencial equivalente al 0.7%, 4 a través de reunión virtual equivalente al 1.4% y 13 mediante otro equivalente al 4.7%.

Los 163 docentes ocasionales que respondieron el cuestionario de balance de gestión, 12 lo reciben mediante informe escrito correspondiente al 4.3%, 3 a través de informe verbal equivalente al 1.9%, 106 mediante medios electrónicos correspondiente al 38%, 7 mediante reunión grupal

correspondiente al 2.5%, 5 mediante reunión grupal equivalente al 1.8%, 14 con reunión presencial correspondiente al 5% y 16 otro equivalente al 5.1%.

Otro aspecto relevante es que medios electrónicos es el de mayor frecuencia con mayor frecuencia con 61 %.

**GRÁFICA 13: PERCEPCIONES SOBRE EL MECANISMO DE USO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE.**

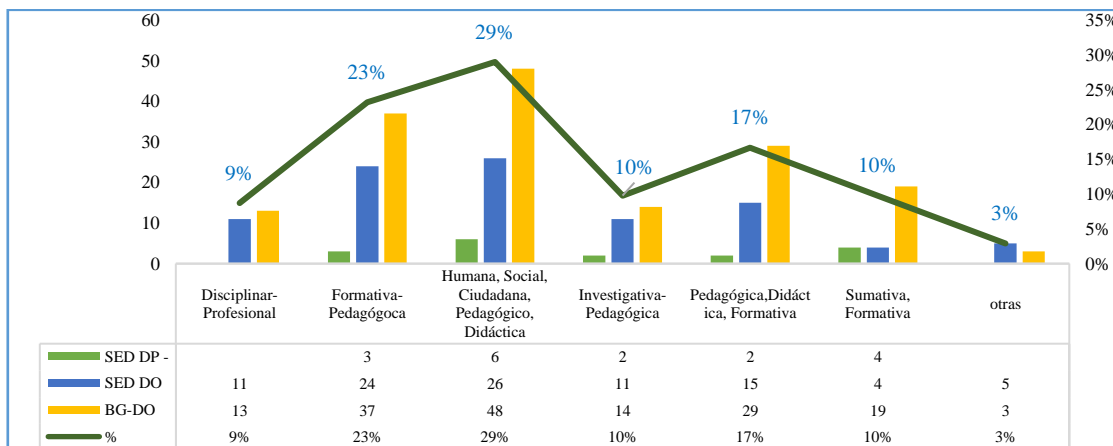


Fuente Elaboración propia

En la gráfica 13, se denota una frecuencia alta en el mecanismo mejora continua de los tres grupos de encuestados con un total de 125 docentes de los 276, seguido del mecanismo cumplimiento de norma con 60 docentes, 48 docentes eligieron el mecanismo control, 32 docentes gestión, 10 docentes sanción y 1 docente ascenso.

De lo anterior se destaca la frecuencia el mecanismo mejora continua equivalente al 45%, seguido de cumplimiento de norma con un 22% y control con un 17%.

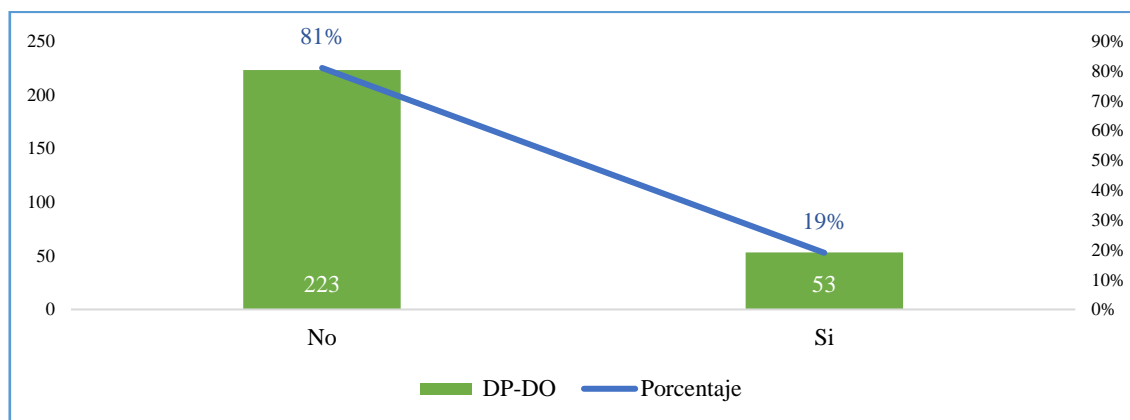
**GRÁFICA 14: CATEGORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS SELECCIONADAS POR LOS DOCENTES COMO PROPUESTA.**



Fuente: Autor

En la gráfica 14., Se evidencia una clara predilección por tres de las categorías consultadas por el total de los docentes encuestados, la Humana, Social, Ciudadana, Pedagógico, Didáctica con un tal de 80 docentes, 64 docentes seleccionaron la formativa Pedagógica, 46 docentes eligieron Pedagógica, Didáctica, Formativa, 27 docente la Investigativa Pedagógica y la Sumativa Formativa y 8 docentes aluden que otras categorías.

**GRÁFICA 15: PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.**



Fuente: Autor

En la gráfica 15, se puede observar que de los 276 docentes 223 no han tenido participación en la construcción o diseño del sistema o modelo de evaluación docentes. A su vez, 53 docentes restantes aluden algún tipo de implicancia en la construcción o diseño del sistema o modelo de evaluación docente.

#### Preguntas Abiertas

Desde su punto de vista, ¿Cuáles podrían ser las posibles mejoras al modelo de evaluación docente de la UNAD?



**TABLA 13 MEJORAS PROPUESTAS POR EL TOTAL DE LOS DOCENTES AL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UNAD.**

FRECUENCIA	CATEGORIA
2	Propone que la evaluación docente se relacione con la contratación laboral
2	Propone la implementación de una herramienta adicional a la evaluación
13	Considera que la evaluación está bien
52	Propone la implementación, divulgación y aplicación de resultados
59	Proponen un cambio en el contenido de la evaluación
18	No contestaron
17	Proponen realizar planes de mejoramiento y cualificación de acuerdo a los debilidades

Fuente: Autor

¿Cuál es su percepción del sistema de evaluación del desempeño docente que en este momento se aplica en su institución?

**TABLA 14 CONSOLIDACIÓN RESPUESTAS SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNAD.**

FRECUENCIA	CATEGORIA
82	Considera que la evaluación cumple con las expectativas
30	Puede mejorar algún aspecto
46	No es adecuado el instrumento
1	sin observaciones
4	No contestaron

Fuente: Autor

En su opinión, ¿Cuáles serían los temas de mayor relevancia para formación integral y de capacitación para los docentes?

**TABLA 15 TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL Y DE CAPACITACIÓN PARA LOS DOCENTES DE LA UNAD.**

FRECUENCIA	CATEGORIA
58	Herramientas Tecnológicas
47	Pedagogía
29	Investigación
35	Calidad de la educación
20	Disciplinares
11	Valores institucionales
15	No Contestaron
1	La opinión de los estudiantes
60	planes de mejora de acuerdo a las debilidades

Fuente: Autor

#### Hallazgos significativos

En torno a lo encontrado en la revisión documental acerca de la normatividad que contenta lo referente a la evaluación del desempeño docente de la UNAD, se evidencia la existencia de normatividad reglamentaria para los docentes de planta contenida en el acuerdo 003 de 2011 sobre el sistema de evaluación docente. En lo que compete a la evaluación para los docentes ocasionales, no fue posible encontrar documentado el balance de gestión.

En el acuerdo 015 de 2006, el cual establece el reglamento académico establece lineamientos en cuanto a ámbito de actuación, vinculación, bonificación, capacitación y actualización del personal académico, estímulos, entre otros, no se obtuvo información que evidenciara tales aspectos; al igual que la falta de planes de mejoramiento derivados de los resultados obtenidos.

Analizar las competencias evaluadas de acuerdo con el proceso implementado para la evaluación del desempeño de los docentes de la UNAD.

Existe lo que se podría llamar la no congruencia sobre lo que se establece y lo que se ejecuta, además de una clara brecha entre los dos procesos de evaluación docente, que lleva a la inequidad entre pares.

En cuanto a las competencias evaluadas, llama la atención que para los tres procesos autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, hay un número significativo de competencias básicas y que son producto de unas responsabilidades contractuales y de cumplimiento normativo más no como mejora en la labor del desempeño docente.

TABLA 16 TRIANGULACIÓN HALLAZGOS POR INSTRUMENTOS Y CATEGORÍAS

SUBCATEGORÍAS	GUÍA DOCUMENTAL	CUESTIONARIO SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE	CUESTIONARIO BALANCE DE GESTIÓN
<b>1. Documentar el sistema de evaluación docente de la UNAD</b>	<p>Se registran normas que refieran el sistema de evaluación docente de la UNAD, donde se establece los lineamientos para la aplicación de la evaluación docente. No se encontró información acerca del cómo se desarrolla el balance de gestión y los lineamientos contemplados frente al mismo.</p> <p>La UAND, dispone del estatuto docente y allí se contempla la evaluación docente en general, pero hace énfasis en algunos apartes sólo para el docente de carrera y no se menciona al docente ocasional.</p> <p>El derecho de los docentes a contar con los mismos beneficios permite el pleno desarrollo de su labor, desarrollo y cualificación profesional, productos de investigación, mejora en los procesos y en sus acciones.</p> <p>Las normas en general de la UNAD, están diseñadas para los docentes de carrera y se formulan bajo el supuesto de mejora continua o permanente del desempeño de los docentes y en la realidad es por cumplir un requisito.</p> <p>No se encontraron planes de mejoramiento establecidos para ninguno de los dos procesos, al igual que la socialización de los resultados obtenidos de la realización de la evaluación de desempeño docente, que a su vez permitirían garantizar una educación y procesos de calidad.</p>	<p>Se contemplan lineamientos claros en el acuerdo 003 de 2011, sobre el sistema de evaluación para los docentes de carrera.</p> <p>Los docentes de carrera tienen claridad frente a los procesos, herramientas, dispositivos, instrumentos utilizados para la realización de la evaluación de desempeño.</p> <p>No hay claridad sobre los planes de mejoramiento como acción relevante para mejorar el proceso, aportar al desarrollo de cualificación de los docentes y mejora de la educación con calidad.</p> <p>De este instrumento se percibe que hay una necesidad de reconocer la importancia por parte de los involucrados en un sistema más efectivo, coherente y que mejore los procesos educativos, de formación y cualificación a los docentes y así aportar a conseguir la acreditación institucional por parte del CNA.</p> <p>De este proceso, se percibe que no se realizan la socialización de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño y por ende no hay claridad sobre el proceso de capacitación y formación derivada del proceso, tal y como lo establece la normatividad vigente por parte de la UNAD.</p>	<p>No se contemplan una normatividad clara, precisa, coherente y pertinente sobre el balance de gestión como proceso de evaluación de desempeño a los docentes ocasionales por parte de la UNAD.</p> <p>El docente ocasional tiene claridad frente a los instrumentos que se evalúan en el proceso de evaluación utilizada "Balance de Gestión", pero no hay claridad sobre la socialización de los resultados derivados de la aplicación del mismo y por ende la nula existencia de planes de mejoramiento derivados de los mismos.</p> <p>De este instrumento se deriva que no se tiene en cuenta al docente para la realización de la actualización del proceso de evaluación.</p> <p>De este proceso se percibe que no existe un plan de capacitación y formación que aporten al mejoramiento de la práctica docente desde lo pedagógico, didáctico, de cultura del servicio y herramientas tecno pedagógicas.</p>

<p><b>2. Analizar las competencias evaluadas de acuerdo con el proceso implementado para la evaluación del desempeño de los docentes de la UNAD.</b></p>	<p>Frente a esta categoría se puede evidenciar que están establecidas las competencias a evaluar para el sistema de evaluación docente como para el balance de gestión.</p> <p>Frente al sistema de evaluación docente están claramente estipuladas las competencias en el acuerdo 003 de 2011, el cual se esboza en los tres procedimientos autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.</p>	<p>El acuerdo 009 de 2006 y el acuerdo 003 de 2011, contempla las competencias que debe tener y cumplir un docente de carrera para su desempeño laboral, y se establecen unas específicas para cada procedimiento a saber:</p> <p>Autoevaluación con una ponderación del 25% sobre el 100% de los cuales se evalúan competencias pedagógicas-didácticas, tecnológicas, investigación, comunicativas, proyección social y metodológicas.</p> <p>Heteroevaluación con una ponderación del 50% sobre el 100%, de los cuales se evalúan competencias cognitivas, tecnológicas. Socias afectivas, comunicativas, pedagógico-didácticas y metodológicas.</p> <p>Coevaluación con una ponderación del 25 % sobre el 100% del cual se evalúan competencias pedagógica-didácticas, investigación, desarrollo regional y social, actitudes y comportamientos y metodológicas.</p>	<p>Pese a que no existe normatividad frente a las competencias evaluadas en el balance de gestión estipuladas para los docentes ocasionales, se establece para el procedimiento de autoevaluación con una ponderación del 25% sobre el 100% la evaluación de 15 dimensiones de las cuales combina competencias y funciones específicas del cargo o rol de docente.</p> <p>Heteroevaluación con una ponderación del 50% sobre el 100%, las competencias son Cognitiva, tecnológica, social afectivas, comunicativas pedagógico-didácticas y metodológicas.</p> <p>Coevaluación contempla 30 dimensiones donde combina competencias y acciones frente al rol o labor del docente tanto administrativas como pedagógicas.</p> <p>Por lo anterior se evidencia una clara desarticulación entre los dos procesos de la evaluación de desempeño establecida para los docentes por parte de la UNAD al igual que los lineamientos establecidos, el cual deriva incoherencia, e igualdad entre pares para el total de los docentes independiente so son de carrera u ocasionales.</p>
<p><b>3. Proponer lineamientos para el mejoramiento del sistema existente de la evaluación del desempeño docente de la UNAD.</b></p>	<p>Garantizar una revisión de la normatividad establecida frente al proceso de evaluación de desempeño de la UNAD, por parte de los actores o responsables y, así fortalecer, mejorar y dar mayores garantías al total de los docentes sin importar el tipo de contrato donde emerge la igualdad entre pares.</p> <p>Garantizar con ello establecimiento de planes de mejora que conlleven a procesos de capacitación y cualificación del total de los docentes, según los resultados obtenidos en la aplicación de la evaluación de desempeño docente.</p>	<p>Evitar la exclusión de los docentes ocasionales en cuanto a los lineamientos y garantías establecidas para los docentes de carrera.</p>	<p>Establecer normatividad regulatoria en coherencia con la existe y en igualdad de condiciones que para los docentes de carrera.</p>

## Conclusiones

En el transcurso de la investigación, esta se orientó de acuerdo con las indagaciones presentadas desde la pregunta de investigación y los objetivos de la investigación, de tal forma que nos permite inferir las siguientes conclusiones:

Primera conclusión; Los docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD conciben el proceso de evaluación de desempeño como un requisito de norma y de política instaurada al interior de la institución, el cual contempla normatividad clara, coherente y aprobada mediante actos públicos, pero esta no corresponde en el ejercicio práctico, debido a la carencia de socialización de los resultados obtenidos, planes de mejoramiento derivados de los mismos, procesos de capacitación y cualificación de la profesión docente y exclusión de beneficios según tipo de contratación.

En consecuencia, con este tipo de evaluación donde prima las estrategias constitutivas a la evaluación sumativa verificación de cumplimiento de metas sobre los objetivos planteados para dar cumplimiento de lo normado, deja entrever una ausencia de la evaluación diagnóstica para determinar las fortalezas y limitantes; la evaluación formativa con validez y claridad en las funciones sustantivas, funciones de docencia, funciones de investigación y funciones de extensión, como parte integral del proceso de evaluación.

Segunda conclusión; el análisis del sistema nacional de evaluación del desempeño docente de la UNAD, manifiesta una ausencia de claridad y determinación, en relación a las competencias del

docente ocasional. Segunda. El Balance de Gestión es en la práctica, un instrumento para la evaluación de la población docente ocasional, pero no existe información de la relación de dicho instrumento con lo concerniente a la cualificación docente demás procesos de mejoría de la calidad docente. También se pudo concluir en relación con este punto, que existe desinformación por parte del cuerpo docente del instrumento Balance de Gestión BG, dado que no se encuentra normado o escrito en algún manual de consulta, según la revisión de información de esta investigación, se hace indispensable profundizar institucionalmente en este aspecto. En cuanto a los planes de mejoramiento derivados de los resultados de la evaluación de desempeño docente no se encontraron las especificaciones o lineamientos del establecimiento de los mismos, al igual que del plan de capacitación.

Lo anterior invita a reflexionar sobre el rol y su reconocimiento institucional de docente ocasional. Complementario al análisis documental normativo, se llevó a cabo el estudio de percepción de los docentes con relación a la aplicación de la evaluación del desempeño docente que se lleva a cabo en la UNAD. Esta investigación, permitió conocer que la evaluación de desempeño en la modalidad abierta y a distancia es diferente a la tradicional, puesto que se derivan unas competencias y aspectos diferenciadores entre las dos modalidades. En tanto, la evaluación del desempeño docente en la modalidad objeto de estudio permite una mayor flexibilidad en tiempo, distancia, currículo y manejo de los Tics.

Los resultados obtenidos sobre los temas de mayor relevancia para la formación integral y capacitación en la voz de los docentes de la UNAD, 60 docentes requieren planes de mejora con base a las debilidades detectadas en los resultados de la evaluación del desempeño docente; 58

docentes en herramientas tecnológicas; 47 docentes en pedagogía; 35 docentes en requisitos para aportan a la calidad de la educación; 29 docentes en investigación; entre otros. Lo anterior para recalcar que, aunque en las preguntas derivadas tanto del sistema nacional de evaluación del desempeño docente y el balance de gestión, los docentes tuvieron más libertad en las preguntas abiertas y expresar que en los dos procesos existe una clara falencia de planes de mejoramiento y socialización de resultados.

Para finalizar, y dando respuesta al objetivo general, se puede concluir que tanto el sistema nacional de evaluación del desempeño docente y el balance de gestión se perciben por los 276 encuestados de manera positiva, donde su mayor fortaleza es la cultura existente al interior de la institución sobre este proceso, independiente si la reglamentación es una o varias, entendiendo los requisitos las competencias evaluadas, los instrumentos utilizados, la ponderación de cada instrumentos, los actores involucrados y la periodicidad.

### **Recomendaciones**

Se sugiere a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, la unificación de las normas establecidas para el desarrollo de la profesión docente y que den cuenta de un modelo, proceso o sistema integrado de evaluación del desempeño docente, mediante estándares claros, objetivos, pertinentes y coherentes con lo que reza en lo normado, en la modalidad abierta y a distancia y que integren al total de los docentes sin exclusión como pares que son.



Incentivar el fortalecimiento del desarrollo de la profesión docente como un órgano vital e importante en la calidad de la educación, mediante el fortalecimiento de la cualificación del desempeño profesional docente, desde la pedagogía y la didáctica, lo organizacional-administrativo, investigación, proyección social, desde lo académico- contextual, lo tecnológico-cultural, lo comunitario-regional y lo económico- productivo.

Se sugiere un análisis de las competencias establecidas en el estatuto docente de la UNAD, frente a lo contemplado por la Unesco y Sergio Tobón, y, otros autores; Chicke Ring y Gamson de *“siete principios de buenas prácticas”* y Sherman, Armistead, Fowler y Reif de *“las cinco dimensiones de la docencia eficaz”*.

Se sugiere no solo tener en cuenta la evaluación sumativa en este proceso sino de manera integral y complementaria la evaluación diagnóstica desde las fortalezas y limitantes, la evaluación formativa para la implementación de planes de mejora desde las funciones sustantivas, funciones de docencia, funciones investigativas y funciones de extensión.

Se sugiere establecer incentivos y apoyo a los docentes ocasionales para el desarrollo de investigaciones que le aporten a la institución y al sistema educativo nacional en la mejora continua de la calidad de la educación a través de actores y dispositivos establecidos tanto de manera externa como interna.

Se sugiere conformar un equipo evaluador interdisciplinar integral externo que garantice la objetividad en el proceso de evaluación de desempeño docente y, que se garantice educación de

calidad y procesos de mejora continua que aporten a la disminución de la deserción escolar actual, a la retención estudiantil, al desarrollo de país y de región.

Se sugiere establecer un plan de capacitación coherente con las necesidades derivadas de los resultados de la evaluación del desempeño docente, de la autoevaluación institucional con fines de acreditación institucional y de programas, de los informes resultado de las visitas de pares tanto para registros nuevos y renovación, acreditación y re acreditación de programas y acreditación y re acreditación institucional.

Se sugiere a la UNAD, la posibilidad de crear una escuela para los docentes con la vinculación de expertos externos en materia de evaluación de desempeño docente, y así permitir procesos transparentes y que favorezcan al perfeccionamiento de la profesión docente, mediante mejora continua de sus competencias y habilidades desde sus propias realidades y de los resultados derivados de la aplicación de la evaluación del desempeño docente con debates dialogantes, incluyentes y favorecedores para todos los actores involucrados.

### Referencias bibliográficas

Acuerdo 003. (2011). *Consejo Superior - UNAD - Protocolo Transitorio Para La Evaluación Del Desempeño Docente*. Bogotá.

Arias, G. &. (2010). *Educación a distancia y educación virtual: Una diferencia necesaria desde la perspectiva pedagógica y la formación del ser humano, artículo de reflexión*.

Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). *La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa*. Universidad de Sevilla. Facultad Ciencias de la Educación

Chickering, A.W, & Gamson, Z.F. (1988). *Siete Principios de Buenas Prácticas en la Educación*.

Obtenido de: <http://bioinfo.uib.es/~joemiro/TecAvAula/ChickGamson.pdf>

CNA. (13 de 11 de 2017). *La calidad en la Acreditación Institucional*. Obtenido de La calidad en la Acreditación Institucional: <https://www.cna.gov.co/1741/article-190811.html>

CNA. (07 de 02 de 2018). *Sistema Nacional de Acreditación en Colombia*. Obtenido de Consejo Nacional de Acreditación: <https://www.cna.gov.co/1741/article-186365.html>

Consejo Nacional de Acreditación-CNA. (2013). *cna.gov.co*. Obtenido de [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359\\_pregrado\\_2013.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf)

Correa, S., Puerta, A., & Restrepo, B. (2002). *Investigación Evaluativa*. Bogotá.

Escudero , E. (2003). *Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. Relieve*. Obtenido de [http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1\\_1.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm)

Fernandez, N., & Coppola, N. (2008). *Aproximaciones a la evaluación de la evaluación de la docencia universitaria en algunos países Iberoamericanos. Una perspectiva comparada entre similitudes, diferencias y convergencias*. Belo Horizonte.

Gerencia de talento humano. (2017). *UNAD*. Bogotá.

Hernández, R., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada\\_de\\_la\\_investigac3a3c2b3n\\_-sampieri-\\_6ta\\_edicion1.pdf](https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf)

Infante. (2007). *propuesta para la construcción de un concepto de evaluación dirigido a docentes universitarios*.

Ley Estatutaria 1581. (2012). *Congreso de Colombia* . Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1581\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html)

Mella , E., Cárcamo, A., Alvarado, V., & García, A. (2007). Sistema De Evaluación Del Desempeño Docente. En C. I.–C.–M. Chile, *Evaluacion Del Desempeño Docente Y Calidad De La Docencia Universitaria* (pág. 410). Santiago de Chile.

MEN. (2008). *Guía metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral - Guia 31*. Bogotá.

MEN. (20 de 04 de 2010). *Decreto No. 1295*. Obtenido de Ministerio de educación nacional:  
[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430\\_archivo\\_pdf\\_decreto1295.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf)

MEN. (26 de mayo de 2015). *Decreto 1075 de 2015*. Decreto por el cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector Educación:  
[http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto\\_1075\\_de\\_2015.pdf](http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/decreto_1075_de_2015.pdf)

MEN. (14 de 03 de 2016). *Ministerio de Educacion Nacional*. Obtenido de Evaluación:  
<http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-179264.html>

Ministerio de Educación Nacional. (s.f). *Manual de la Evaluación de Desempeño*.

Montoya, J. A. (2014). *Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile, y Colombia: análisis de experiencias*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.

Montoya Vargas, J., & Ramírez, M. I. (2013). Modelos De Evaluación Docente En La Universidad: *Pasado, Presente Y Futuro*.

Navarro, L. P. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente* (Vol. 15). Narcea Ediciones.

<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=t3fJBCzITUgC&oi=fnd&pg=PA7&dq=armistead,+barksdale,+fowler+y+reif+5+dimensiones+de+la+docencia+eficaz+&ots=9AwgJCl9pD&sig=cqjaZais4tAYUakBtKw1byk63rA#v=onepage&q&f=false>

Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*.

Resolución 8430. (1994). *Ministerio de Salud*. Obtenido de [http://www.urosario.edu.co/EMCS/Documentos/investigacion/resolucion\\_008430\\_1993/](http://www.urosario.edu.co/EMCS/Documentos/investigacion/resolucion_008430_1993/)

Rueda, M. (2006). *Evaluación de la labor docente en el aula universitaria*. México.

Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation*. En *Perspectives on Curriculum, Evaluation* (AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation, n. 1). Chicago, Rand McNally.

Sherman, T., Armistead, L. P., Fowler, F, Barksdale, M. A., & Reif, G. (1987). *The quest for excellence in university teaching*. *Journal of Higher Education*, 58(1). 66-84.

Área, Santos & Vargas. (2009). Buenas Prácticas de Aulas Virtuales en la Docencia Universitaria semipresencial. *Revista Teoría de la Educación.*, 9.  
<file:///C:/Users/diegoamirandag/Downloads/5787-19919-3-PB.pdf>

Stufflebeam, D. L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. Retrieved from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED062385.pdf>

Tobón , S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Bogotá D.C: Eco Ediciones.

UNAD. (2006). *Acuerdo 009 - Consejo Superior Universitario - Estatuto Docente*. Bogotá.

UNAD. (2006 b). *Reglameto Académico - Consejo Superior* . Bogotá.

UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). (2011). *Proyecto académico pedagógico solidario-PAPS versión 3.0*. Bogotá.

Valencia, C. (2013). *Evaluación docente en la educación a distancia: estudio de caso en la fundación universitaria del área andina*.

VARGAS, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 47-53.