

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

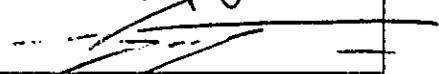
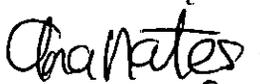
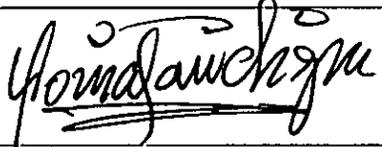
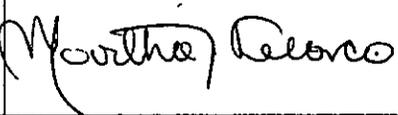
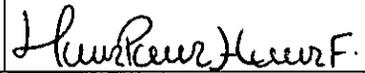
ACTA No. 03

Proceso: Estratégico	Subproceso:
-----------------------------	--------------------

Unidad Académica y/o Administrativa: Oficina de Evaluación Docente	Hora de Inicio: 3:15 P.M.
---	----------------------------------

Motivo y/o Evento: Sesión No. 03 del Comité Institucional de Evaluación Docente de 2016	Hora de Finalización: 5:40 P.M.
--	--

Lugar: Sala de Juntas de la Vicerrectoría Académica U.D. - Cra. 7 N° 40 B- 53 Piso 9	Fecha: Agosto 23 de 2016
---	---------------------------------

Participantes:	Nombre	Cargo	Firma
	Profesor: Giovanni Bermúdez Bohórquez	Vicerrector Académico – Presidente del Comité Institucional de Evaluación Docente	
	Profesor: Iván Darío Zuluaga Atehortua	Representante de los profesores al Consejo Académico	
	Maestro: Santiago Niño Morales	Decano de la Facultad de Artes – ASAB	
	Estudiante Nini Johana Mercedes Mendoza Jerez	Representante de los Estudiantes al Consejo Académico.	
	Estudiante Ana María Nates Rodríguez	Representante de los Estudiantes al Consejo Superior Universitario.	
	Profesor Tomás Sánchez Amaya	Docente Invitado - Proyecto Académico en Investigación y Extensión en Pedagogía (PAIEP)	
	Profesora Martha Janet Velasco Forero	Docente Invitada - Proyecto Académico en Investigación y Extensión en Pedagogía (PAIEP)	
	Profesor: Gerardo Alberto Castang Montiel.	Jefe Oficina de Docencia y Coordinador Oficina Evaluación Docente	
María del Pilar Hernández Fajardo	Apoyo Técnico Oficina de Evaluación Docente		

Elaboró: María del Pilar Hernández F. - Apoyo Técnico Oficina de Evaluación Docente	Visto Bueno del Acta: Profesor Gerardo Alberto Castang Montiel- Jefe Oficina de Docencia y Coordinador Oficina Evaluación Docente
--	--

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

OBJETIVO:

1. Aprobar el acta de la sesión No. 02 del 16 de agosto del año 2016
2. Escuchar la exposición sobre el tema relacionado con la Evaluación Docente por parte de los profesores Tomás Sánchez Amaya y Martha Janet Velasco Forero adscritos Proyecto Académico en Investigación y Extensión en Pedagogía
3. Dar lectura para revisar y proyectar respuestas a los diferentes casos allegados por docentes relacionados con la aplicación de la Evaluación Docente 2015-I y 2016-I.
3. Desarrollar los puntos agendados en el orden del día propuestos para ésta sesión

ORDEN DEL DÍA:

1. Verificación del Quórum.
2. Lectura y aprobación Acta No. 2 del 16 de Agosto de 2016
3. Exposición sobre evaluación a cargo de la profesora Martha Yaneth Velasco Forero (20 minutos)
4. Exposición sobre evaluación a cargo del profesor Tomás Sánchez Amaya (20 minutos)

DESARROLLO DE LA AGENDA

1. VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM

El profesor Gerardo Alberto Castang Montiel Coordinador de la Oficina de Evaluación Docente, informa que existe quorum deliberatorio y aprobatorio.

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA No 02 DEL 16 DE AGOSTO DE 2016

El Comité decidió:

- Aplazar este punto para ser tratado en la próxima sesión del Comité Institucional de Evaluación Docente, toda vez que se dará inicio a la exposición sobre el tema de evaluación docente a cargo de los docentes Martha Yaneth Velasco Forero y Tomás Sánchez Amaya.

3 y 4 EXPOSICIÓN SOBRE EVALUACIÓN A CARGO DE LOS PROFESORES MARTHA YANETH VELASCO FORERO Y TOMAS SANCHEZ AMAYA

Los docentes Martha Yaneth Velasco Forero y Tomás Sánchez Amaya hacen la exposición sobre evaluación docente en los siguientes términos:

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Criterios para la Evaluación Docente en el PAIEP
Notas para el debate y la reflexión
Consejo PAIEP 2016-1

El Consejo del Proyecto Académico de Investigación y Extensión de Pedagogía-PAIEP considera necesario abordar un proceso de reflexión crítica, fundamentada teórica y epistemológicamente, acerca de la evaluación en general y de la evaluación docente en particular y, de modo específico, de la evaluación docente en el PAIEP. Esta es una intencionalidad de vieja data que empezó a concretarse el semestre anterior a través del taller orientado por la profesora Martha Janet Velasco (que consideramos necesario debe tener continuidad) y de la solicitud realizada por la coordinación actual del Proyecto previa aprobación del Consejo y enviada por correo electrónico –a todos los docentes del PAIEP– sobre la siguiente cuestión: “¿Qué criterios debemos considerar, en tanto Consejo del Proyecto, para realizar una evaluación docente (de final de periodo) que se ajuste a las condiciones, necesidades, intereses institucionales, derivados de las responsabilidades que hemos asumido?”

El presente documento recoge los aportes –que con diversos matices y niveles de fundamentación y profundidad– fueron elaborados por el Consejo y algunos docentes del Proyecto, acerca de lo que se considera “debe ser” la evaluación docente en el Proyecto; ello con el propósito de proponer unos criterios fundamentales para evaluación de los docentes de nuestro proyecto y, también de ser posible, realizar alguna propuesta de modificación de la evaluación docente a la Oficina de Docencia de la Universidad.

En esta dirección, consideramos necesario responder a algunas preguntas que pueden facilitar el acercamiento al diseño de instrumentos para la evaluación y que faciliten el desarrollo mismo de las prácticas evaluativas. En este sentido algunas de las preguntas que nos parecen fundamentales son: ¿Qué es evaluación?, ¿Cuál es la concepción de evaluación que asumimos?, ¿Cuál es el propósito de la evaluación, cuáles son sus intencionalidades?, ¿Qué se va a evaluar?, ¿Cuáles son los criterios de valoración?

En el intento de respuesta a estos cuestionamientos, dividimos este ejercicio académico en tres apartados: el primero constituye una aproximación conceptual a la evaluación –docente–; el segundo, acudimos a una descripción de la evaluación contenida en algunos documentos institucionales y analizamos los formatos de evaluación elaborados por la Oficina de Docencia problematizando sobre los criterios de valoración adoptados; el tercero, a modo de análisis, recogemos los aportes realizados por los docentes del Proyecto en perspectiva de realizar una propuesta más acorde con el espíritu formativo que alimenta el quehacer del PAIEP.

Creemos necesario explicitar que el ejercicio de evaluación propuesto: el de coevaluación (evaluación entre pares, iguales, colegas) se escinde pero se correlaciona con la autoevaluación realizada por los docentes mismos, toda vez que el informe sobre el cual se realiza la valoración por parte del Consejo del PAIEP comporta, en cuanto tal, un proceso de reflexión y de confrontación del docente consigo mismo, sobre su ser, su acontecer, su actuar, en fin, sobre su condición de maestro. En consecuencia, nuestra propuesta no constituye una segunda autoevaluación.

1. Conceptualizaciones de evaluación –docente–

Este apartado recoge un conjunto de conceptualizaciones acerca de la evaluación en general y de la evaluación docente en particular; de las tantas concepciones existentes, como señala J. Galtung, citado por (Musto, 1975), quien observa que en la literatura especializada existen “más de trescientas definiciones (diferentes) del concepto de evaluación, en la medida en que todas se refieren a la investigación y a la medición de la eficiencia de una unidad de intervención” (p. 27), seleccionamos algunas que, a nuestro juicio, aportan diversos elementos de análisis para el propósito emprendido.

- Acción y objeto de evaluar; examen escolar. (RAE).
- Definición Etimológica. Evaluación. Palabra que procede del latín "ex" (fuera, fuera de, sacar fuera, extraer...)

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

"**valere**" (valor, ser fuerte, robusto, tener fuerza o poder; prevalecer; tener eficacia; valer, tener un valor determinado, valentía...) y "**cion**" (acción y efecto). Acción de expresar un valor (Spes, 1958, p. 534).

- "La evaluación es "el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos". Para llevar a cabo tal proceso es necesario: establecer los objetivos; ordenar los objetivos en clasificaciones amplias; definir los objetivos en términos de comportamiento; establecer las situaciones adecuadas para que pueda demostrarse la consecución de los objetivos; explicar los propósitos de la estrategia de los responsables, en las situaciones apropiadas; seleccionar o desarrollar las medidas técnicas adecuadas; recopilar los datos de trabajo; comparar los datos con los objetivos de comportamiento (Tyler, 1950).
- "Evaluar es fijar el valor de una cosa; para hecerlo se requiere efectuar un procedimiento mediante el cual se compara aquello a evaluar respecto de un criterio o patron de medida" (Cohen y Franco, 1991, p. 61).
- "Aquella rama interdisciplinaria de las ciencias que se dedica al análisis de la eficiencia de la actuación, decisión y funcionamiento, para contribuir en esta forma a una planificación mas racional, se llama evaluación". (Musto, 1975, pp. 14-36).
- "El término evaluación es una palabra elástica que se emplea para abarcar muchas clases de juicios. Se habla de evaluación de la ejecución de la tarea, de evaluación de la calidad de la educación, de evaluación del clima organizacional, de evaluación del material didáctico, de evaluación del mercado potencial de un producto, de evaluación de sentido de pertenencia, de evaluación de un determinado programa, proyecto o institución, etc." (Weiss, 1990).
- La evaluación es el procedimiento que define, obtiene y ofrece información útil para juzgar decisiones alternativas (Comité Phi Delta Cappa sobre evaluación de la enseñanza en USA, en: Castillo y Cabrerizo, 2010, p. 5).
- "La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo"; "Instrumento básico para la toma de decisiones". (Cronbach, 1963).
- "Recogida de información rigurosa y sistemática para obtener datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor con respecto a ella. Estas valoraciones permitirán tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada" (Casanova, 1996, p. 61).
- "Un sistema de ayuda esencial para la toma de decisiones en cualquier nivel administrativo del sistema de apoyo" (Atkinson, 1978).
- Modelo para determinar los avances de la formación humana (Casanova, 1996, p. 61).
- "Evaluar es el proceso de planear, recoger y obtener información utilizable para tomar decisiones alternativas" (Stufflebeam, 1973). "Mecanismo de perfeccionamiento, no de demostración". (Stufflebeam y Shinkfield, 1987, p. 166). Para estos autores la evaluación es concebida como un proceso mediante el cual se proporciona información útil para la toma de decisiones. En un sentido más amplio, la evaluación consiste en un proceso en tres etapas para identificar, obtener y proporcionar información acerca de un programa valorado en sus metas, en su planificación, en su realización y en su impacto, con el propósito de guiar la toma de decisiones, proporcionar información y contribuir a su comprensión y con el criterio de su valor (respuesta a las necesidades) y su mérito (calidad).
- "La evaluación es parte intrínseca, connatural y sustantiva de la educación, por ende, del desarrollo humano. (Canales, 1997).
- "Examen sistemático de los acontecimientos que ocurren en un Programa [proyecto], con objeto de mejorarlo". (Consortio de Evaluación de Standford-SEC, 1980, en: Castillo y Cabrerizo, 2010, p. 6).

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

- “El enjuiciamiento sistemático de la valía o mérito de una cosa”. (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1981).
- “Estrategia de mejora”. Casanova (1996, p. 26). “Mecanismo de valoración para el mejoramiento de los procesos y/o los resultados de las situaciones valoradas (p. 67).
- “Proceso que provee de razones para una correcta toma de decisiones” (Nevo, 1983); “Un proceso sistemático de identificación, recogida y tratamiento de datos sobre elementos y hechos educativos con el objetivo de valorarlos primero, y sobre dicha valoración tomar decisiones” (García Ramos, 1989).
- Para Scriven (1980, p. 18), la evaluación consiste en determinar el mérito o valor de algo; evaluar es un proceso que concluye con un juicio evaluativo¹.
- Una necesidad y una condición humana. “La capacidad de evaluar es inherente a la condición humana. Todas las personas cotidianamente evaluamos, valoramos y tomamos decisiones con relación a todos los aspectos y dimensiones de nuestra vida” (Canales, 1999, p. 55).
- Es un proceso de “descripción o enumeración de los hechos tal y como se producen” (Casanova, p. 64). Evaluación final: “supone un momento de reflexión en torno a lo alcanzado después de un plazo establecido para llevar a cabo determinadas actividades y aprendizajes” (Casanova, p. 84).
- Es una responsabilidad permanente de los agentes de la educación. (Decreto 1278 de 2002)².
- Aparato de regulación y mejoramiento de la organización y actuación de la labor docente. Dispositivo de control del rendimiento general de los estudiantes para su oportuna promoción o titulación.
- Mecanismo de regulación social. Una condición natural e ineludible de la acción educativa, entendida esta como acto pedagógico (acción moral).
- Tyler (1953) definió la evaluación como el “proceso para determinar en qué medida los objetivos han sido realizados”. Este autor, considerado el precursor de la evaluación aplicada a los programas educativos, ha ayudado enormemente a los educadores a clarificar las metas de los programas y a mejorar las técnicas de medida.
- Alkin (1969) destacó la noción de evaluación como un proceso de determinación de áreas de decisión sobre asuntos de interés mediante la selección de la información adecuada y analizada para realizar un informe con datos útiles para los que toman decisiones.

¹ De Scriven pueden rescatarse dos conceptos importantes: la evaluación formativa y evaluación sumativa, los cuales están relacionados con dos modos de sensibilidad hacia los programas. La evaluación formativa, es realizada desde el inicio del programa y durante su desarrollo con el fin de recoger información útil, y a tiempo, de los efectos del programa para introducir cambios de mejora. La sumativa, realizada una vez que ha terminado el programa, o en determinados momentos claves del mismo, sobre los resultados finales.

² El decreto en referencia señala que “El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.” (Cf. artículo 26).

6

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

En esta suma de conceptualizaciones es posible identificar un conjunto de elementos comunes: la evaluación es un proceso; que permite la recolección de información; se ordena hacia la toma de decisiones alternativas; que se ajusta a las necesidades o intereses de quien toma las decisiones o que se ordena a una potencial decisión pública. Asimismo hacen parte del proceso valorativo: el evaluador³, lo evaluado y el juicio de valor.

Algunos autores como (Mobilia y García- Valcárcel ,1997; López Mojarro, 1999), citados por (Tejedor, J., y Jornet, M., 2008, p. 1) sostienen que la evaluación del profesorado se trata de un proceso que debe orientarse a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza y de la institución; y que además permite investigar sobre el proceso enseñanza aprendizaje. Los autores en mención consideran que la evaluación del desempeño docente del profesorado universitario, es un fenómeno complejo, que requiere estrategias diversas, integradas en un programa de evaluación amplio que incluya necesariamente, referencias a diversos elementos de la institución universitaria: programas docentes, recursos, capacitación de los estudiantes, potencial investigador, etc. (p. 3).

Desde el punto de vista de los referentes teóricos, el modelo operativo más arraigado en el contexto académico, y, en particular en el tema de evaluación de la docencia, es el que desciende directamente de la teoría centrada en los objetivos, sistematizada por Tyler en los años 30; su fuerte radica en el hecho en los principios de cumplimiento de la expectativa como criterio de evaluación, y, distinción entre lo que funciona y lo que no funciona: es decir se establece como un mecanismo regulador de la acción y de actividades prefijadas (Plessi, 2014).

En relación con la evaluación del profesorado universitario, en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en la Facultad de Ciencias y Educación acudiendo a las conceptualizaciones mencionadas, se presentan algunas consideraciones que serán asumidas para el diseño y puesta en práctica de la evaluación docente en el PAIEP, con la pretensión de considerar una manera formal y sistemática de valoración y reconocimiento del docente y su trabajo, quiere decir ampliar la concepción para distinguir y reconocer su trabajo.

Es importante destacar que la evaluación de los profesores necesita como primera medida una política de democratización tanto del gobierno de la universidad como de la gestión de la misma; relacionada con la participación de la comunidad universitaria (profesores, administradores, estudiantes), situación que no evidencia en nuestra institución, pues no se tiene claridades sobre la utilidad del proceso de evaluación de los profesores, en tanto recurso de promoción y perfeccionamiento docente; teniendo en cuenta la planta profesoral en un 75% son profesores ocasionales, los cuales no tienen derecho a los programas de formación continua y continuada que ofrece la Universidad.

Consideramos que al reflexionar sobre la Evaluación docente en el ámbito de la Universidad, se hace necesario pensar sobre la estructura del campo del conocimiento profesional de los docentes, su contexto y sus formas de producción (Cárdenas, Dobbs, Soto, Bobadilla, 2012); ello implica reconocer profesionalmente su saber acumulado como profesional y la construcción de distintos conocimientos. Así pues, reconocer esa actividad y valorarla o determinarla desde un acto de evaluación implica una dimensión social ya que la actividad docente se da en su práctica y en el significado que él mismo y la colectividad le da.

En la misma línea, siguiendo los desarrollos teóricos de Tardif (2004) consideramos que el saber docente, es un saber compartido por el grupo de profesores que posee una formación más o menos común y está sujeto a un trabajo más o menos comparable; de esta manera las actuaciones de un profesor en particular y su forma de valoración adquiere sentido y significado en la relación con la situación colectiva de trabajo ya que la situación, la utilización de los saberes y la actuación profesional adquiere legitimidad en un contexto particular y constituye una forma de cultura docente.

Creemos, al momento de pensar en la evaluación docente, que es importante la articulación entre la evaluación cuantitativa y evaluación la cualitativa. La primera permite realizar una medición y la segunda una estimación. Según

³ En algunas conceptualizaciones es posible identificar dos tipos de evaluador: aquel orientado a la decisión, cuyo rol es delinear alternativas y proporcionar información para facilitar la selección de las mismas, y el investigador, cuyo papel se dirige a descubrir, o explicar; fenómenos teóricos.

8

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Cabrerizo (2002) la comunidad pedagógica manifiesta la necesidad de armonizar ambos paradigmas para lograr una evaluación más completa, ya que la aplicación de solo uno de ellos empobrece el proceso evaluador; al articular ambos tipos de evaluación se puede enriquecer y complementar la práctica evaluativa.

Señalamos que la evaluación cuantitativa está del lado de la medición, lo que busca es realizar un conjunto de acciones orientadas a registrar información de manera cuantitativa sobre un hecho o un comportamiento. Sin embargo, no se puede reducir la evaluación a la medición. Casanova (1995) manifiesta que la evaluación ha sido interpretada como sinónimo de medida durante un periodo largo de la historia pedagógica. Actualmente se ha venido cambiando esta concepción y se entiende que el proceso evaluador es más amplio. La calificaciones en algún sentido expresa una valoración o una medición sobre un grado de suficiencia o de insuficiencia, pero puede complementarse con la evaluación cualitativa.

La evaluación cualitativa tiene como propósito realizar la formulación de juicios a través de mecanismos cuya formulación se expresa de modo verbal. Bolívar (1998) considera que la evaluación cualitativa puede llamarse a su vez interpretativa, dado que se interesa por los significados que son interpretados a partir de la observación, naturalista, porque trata de captar las realidades y acciones en que se presentan, fenomenológica, debido a que intenta conocer los hechos humanos y descriptiva porque pretende poder realizar una representación detalladas y completa de los hechos. Además este autor considera que la evaluación cualitativa se caracteriza porque está más orientada a valorar los procesos que el producto o el resultado final, busca comprender los significados y creencias de las personas que están inmersas en la situación evaluada, tiene como sentido posibilitar la reflexión y permite considerar cada caso.

Otra consideración a tener en cuenta para la evaluación en el PAIEP se relaciona con la definición de los propósitos o intencionalidades de la evaluación, que responde a la pregunta: ¿para qué la evaluación? En ese sentido Cardona (1994) señala que la evaluación puede tener como funciones el diagnóstico, ser reguladora, previsor, retroalimentadora y de control.

Es claro que la evaluación como requisito que se debe cumplir ante la Universidad tiene un papel regulador y de control. Sin embargo, la evaluación que puede realizarse desde el Consejo del PAIEP puede cobrar un sentido diferente y por tanto, tener como propósito la retroalimentación; consideramos, en consecuencia, que la evaluación estaría dirigida a proporcionar información a los profesores y al colectivo acerca de las acciones, actitudes, compromisos y cumplimiento de modo que esta información permita realizar un reconocimiento del desempeño, sobre la base de la responsabilidad social que le compete a los docentes en su ejercicio y la ética profesional. Esto debería aportar a la reflexión, al crecimiento y en algunos casos al mejoramiento.

Ahora bien, dado que se trata de materializar la reflexión, la propuesta de Murillo (2005), puede ubicarnos en el terreno de unos "criterios" básicos: compromiso de la escuela con la institución, con los estudiantes y con sus colegas; altas expectativas muy autoestima docente; estructura de las lecciones y preparación; atención a todos y cada uno de los estudiante; organización y gestión; utilización de una amplia variedad de recursos pedagógicos y didácticos, entre otros.

Concluimos concibiendo la evaluación, en el sentido más general como: *la actividad consistente en la atribución de un juicio de valor a una realidad observada (un comportamiento, una acción, un proceso, un proyecto, un programa, un saber, una relación...), ordenada hacia una finalidad previamente determinada.* Esta conceptualización concuerda con las propuestas de Bertoni, Poggi y Teobaldo (1997) y House (1980), para quienes, la evaluación remite a un juicio acerca del valor de algo; juicio al que puede llegarse por diferentes vías: calificación, comparación, medición, clasificación, gradación, promoción, etc., en virtud del cumplimiento o incumplimiento con patrones, normas, parámetros o criterios que se toman como base de comparación para el juicio.

En la conceptualización pueden resaltarse varios elementos de suma importancia para nuestro permanente ejercicio evaluativo: *es una actividad* (una acción humana, una acción pedagógica, por tanto, ética y política); *la atribución de un valor que se hace explícito a través de un juicio de valor* (positivo más que negativo); *una realidad observada* –objeto de la evaluación–; y, *la prefiguración de una ordenación hacia un fin determinado*, es decir, que la acción de valorar persigue unas intencionalidades específicas. Los términos implícitos en estas conceptualizaciones –valor; estimación, aprecio, cálculo del valor de algo; estimación de conocimientos, de aptitudes, de rendimiento y hasta de relaciones–

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

denotan unas características de las cuales no podríamos –en tanto docentes– prescindir al momento de llevar a cabo “la acción de evaluar”.

2. Discursos y Prácticas evaluativas institucionales e institucionalizados

Una referencia a cerca de lo establecido por las normas institucionales (Estatuto Docente, Estatuto General, Formatos de Evaluación Docente) aporta diversos insumos para el análisis sobre el ser y el deber ser de la evaluación (no solamente de los docentes, sino de la totalidad de los agentes implicados en ella y, las instancias en y sobre las cuales opera).

- Es una obligación y un deber del docente: “Realizar las evaluaciones académicas programadas y publicar las calificaciones de las pruebas intermedias y finales en los términos reglamentarios”. “Entregar al Coordinador del Proyecto Curricular las notas definitivas de los cursos a su cargo en la fecha señalada por la universidad” (artículo 20, literales k, l).
- La evaluación del desempeño es concebida como uno de los fundamentos de la carrera (labor) docente (artículo 22, literal c).
- La evaluación aporta insumos y diagnósticos para la toma de decisiones en relación con la creación y provisión de cargos (artículos 39-40).
- La elaboración de los planes de trabajo han de incluir el desarrollo de actividades evaluativas, entre las cuales figuran: preparación de clase, corrección de trabajos y exámenes; asesoría, dirección y corrección de trabajos de grado (artículo 48, literales b, c).
- Objeto de evaluación permanente es asimismo, la productividad (para bonificación o asignación de puntos salariales); el acceso a distinciones y estímulos; la determinación de situaciones administrativas; el acceso a programas de capacitación y actualización; la determinación de prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades y procedimientos (sanción, suspensión, destitución); las condiciones para el retiro del servicio.

El capítulo 10 del Estatuto prescribe de manera específica, lo relacionado con la evaluación docente así:

- Definición. “La evaluación docente es el proceso permanente y sistemático mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del docente en la Universidad. Es un componente del proceso de evaluación institucional cuyo fin es mejorar la calidad de la gestión académica, en búsqueda de la excelencia. Permite a la Universidad acopiar información valiosa con miras a su acreditación permanente ante las comunidades académicas especializadas y ante la sociedad civil en general”.
- Objeto. “El objeto de la evaluación de docentes es el mejoramiento académico de la Universidad y el desarrollo profesional de los docentes. Los resultados de la evaluación deben servir de base para la formulación de políticas, planes y programas de desarrollo académico y de capacitación del docente, así como para la inscripción, ascenso y retiro del escalafón y para la renovación de los periodos de estabilidad”⁴.
- La evaluación aporta información suficiente para ubicar a los docentes en “periodo de prueba” al cabo del

⁴ Junto con la Definición y el Objeto de la evaluación, el Estatuto Docente señala otros elementos fundamentales, a saber: la periodicidad del proceso, los responsables y la socialización de los resultados; la conformación de los comités de evaluación (funciones e integración a nivel institucional y de facultades); los procedimientos del ejercicio evaluativo (protagonistas y elementos); criterios; participación de los estudiantes, cuantificación de los resultados (Excelente, satisfactoria, Bien, Aceptable, Deficiente); el periodo de prueba; los recursos; y, la evaluación docente en cargos de dirección. (Cf. Artículos 56-69).

8

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

cual y tras la realización de cursos de capacitación y actualización con el fin de corregir las deficiencias que haya arrojado el proceso de evaluación, debe obtener una cualificación aceptable; de lo contrario, al finalizar el período de prueba se remueve del servicio mediante Resolución Motivada (artículo 65).

- La excelencia académica es determinada a partir de la información que arroje la evaluación. "Al docente cuya evaluación anual alcance la categoría de excelente o que obtenga un premio nacional o internacional en el campo de las ciencias, las artes, la técnica u otras formas del saber, se le otorgará un diploma de excelencia académica" (artículo 67).

En relación con el sistema de evaluación, el Estatuto General de la Universidad (Acuerdo 003 de 1997, artículo 43) señala tres niveles de seguimiento y evaluación: de desempeño individual, de gestión por grupos y de autoevaluación institucional. En lo relativo a la evaluación de desempeño individual el Estatuto General señala que debe hacerse "sobre la base del cumplimiento del plan de trabajo teniendo en cuenta el proceso y el resultado".

Consideramos que al momento de valorar cualquier acción, proceso, proyecto, etc., será pertinente y necesario tener en cuenta los principios fundamentales de la evaluación, a saber: Objetividad, Confiabilidad, Universalidad, Pertinencia, Transparencia, Participación, Concurrencia (Cf. Decreto 1278, artículo 29); y, las múltiples características que la hacen, dada su condición, un acto humano (ético y político): útil, viable, dialógica, comunicativa, consensuada, integral, democrática, honesta, sistemática, explicativa, comprensiva, transformadora, promotora, responsable, justa, equitativa, fiable, diversa, permanente, holística, etc.

Allende lo que señalan los formatos ¿qué elementos deberían ser considerados por los Consejos de los Proyectos al momento de realizar la valoración de la gestión y el desempeño de los docentes, teniendo en consideración que la evaluación comporta una dimensión ético-política? La experiencia cotidiana nos enfrenta a un conjunto de prácticas evaluativas –y de discursos– que ponemos en funcionamiento sobre otros (los estudiantes, la heteroevaluación; los pares, la coevaluación), sobre nosotros mismos (autoevaluación) y sobre los que hacemos (metaevaluación), lo cual nos permitiría hacer un inventario de criterios valorativos que se han de sumar a los previstos por las políticas institucionales.

La declaración de los derechos, de los deberes, de las actividades que constituyen el plan de trabajo consignados en el Estatuto Docente, comportaría insumos elementales para el ejercicio valorativo. Así, por ejemplo:

- En relación con los derechos: -la participación en programas de capacitación académica; -la participación en organismos institucionales (consejos).
- En relación con los deberes: -conocer y difundir los direccionamientos corporativos de la Universidad, de la Facultad y del Proyecto; -cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales; -observación de las normas inherentes a la ética profesional; -observar las normas inherentes a la condición de docente; -desempeño responsable de las funciones inherentes al cargo; -trato respetuoso a todos los agentes de la comunidad académica; -el cumplimiento de las actividades y responsabilidades derivadas del plan de trabajo; -el cumplimiento de la jornada de trabajo; -desarrollo de los programas curriculares de las asignaturas a su cargo; -realización de evaluaciones (intermedias y finales), darlas a conocer y publicarlas oportunamente según los reglamentos; -entregar a la coordinación del proyecto (los proyectos) las notas definitivas, en las fechas señaladas por los cronogramas académicos; -cumplimiento con los programas de asesorías, tutorías, y atención a estudiantes en tiempos y lugares determinados; -desarrollo de actividades académicas con honestidad y respeto a las diferencias de pensamiento; -abstención de cualquier acto de discriminación (política, racial, religiosa...); -cuidado de los bienes confiados a su cargo; -participación en organismos institucionales (jurados, consejos, comités...).
- Cumplimiento de las actividades derivadas del plan de trabajo: -desarrollo de horas lectivas; -preparación de clase, corrección de trabajos y exámenes; -asesoría, dirección y corrección de trabajos de grado -participación en organismos institucionales; -consejería a estudiantes y tutorías académicas; -participación en grupos de trabajo académico; -programas de investigación, extensión, servicios, asesorías y tutorías; -seminarios de actualización y cursos de capacitación; -programas de educación continuada; participación en eventos académicos nacionales o

8

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

internacionales; -preparación y presentación de ponencias institucionales en eventos nacionales o internacionales; - preparación y presentación de artículos, conferencias, textos, obras de arte y todo tipo de producción intelectual con miras a su publicación y difusión; participación a nombre de la Universidad Distrital en grupos de investigación nacional e internacional; dirección y administración académica.

- Existen, según se expresa en el Estatuto Docente un conjunto de elementos sobre los cuales también es posible fundamentar el ejercicio evaluativo, así: **categorías** (práctica docente, actitudes frente a la actividad docente, compromisos institucionales, conocimientos, investigación y extensión, capacitación y publicaciones); **las unidades de análisis** (preparación de actividades, dirección de la actividad de los alumnos en clase, evaluación de las asignaturas que orienta, motivación hacia el conocimiento, relaciones interpersonales, cumplimiento de las actividades docentes, conocimientos sobre las asignaturas que se enseñan, conocimientos pedagógicos o didácticos de las asignaturas, formulación y desarrollo de proyectos de investigación y/o extensión, creación de escuelas de pensamiento, conformación de grupos de investigación, relación docencia-investigación, impacto de proyectos de investigación y/o extensión, cumplimiento de funciones académico administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo de actividades de publicación y capacitación). Estos criterios de evaluación se enmarcan en un espíritu constructivo, orientado al desarrollo profesional y pedagógico del docente y teniendo en consideración las funciones asignadas durante el período que se evalúa: solvencia académica; metodología de trabajo y cumplimiento de su gestión universitaria.

3. Criterios a considerar en la evaluación según los docentes

Los criterios y consideraciones que se relacionan seguidamente fueron propuestos por algunos colegas docentes del PAIEP y puestos luego en discusión en el Consejo del Proyecto; algunos de ellos fueron tenidos en cuenta para la realización de las matrices valorativas:

- En un momento en que se han puesto en duda las formas tradicionales de "evaluación", nos parece denigrante que se siga asimilando una calificación de 5.0 al buen desempeño profesoral, y que se presione, por asalto, para obtener esa nota.
- Es necesario implementar unas categorías, relacionadas tanto con el desempeño pedagógico como con la interacción entre profesores.
- Relacionar la evaluación con lo expuesto por los estudiantes.
- Relacionar el trabajo realizado con el Plan de Trabajo Docente.
- Anexar, al informe de gestión docente, los respectivos soportes, en caso de ser necesario.
- Es importante distinguir entre el proceso de auto evaluación del de evaluación del consejo, ya que en la práctica se duplica el de auto evaluación.
- Es importante que los coordinadores de los comités realicen un informe sobre asistencia, aportes y productos concretos de cada uno de los profesores.
- La base de la evaluación debe ser el plan de trabajo pero se pueden tener en cuenta los aspectos que van más allá de lo concertado.
- Teniendo en cuenta que no existe la posibilidad de evaluar lo correspondiente al ejercicio de la práctica pedagógica y que no se puede utilizar la evaluación de los estudiantes, solo es posible evaluar el trabajo desarrollado, el compromiso, cumplimiento y actitudes durante los espacios no lectivos. Estos espacios están determinados en el plan de trabajo y están relacionados con las actividades que como conjunto de profesores se realizan para contribuir

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

en los compromisos colectivos que tiene el PAIEP frente a la Facultad y la Universidad y que se estipulan en el plan de acción.

- Proponemos evaluar dos categorías, el desempeño profesional y las actitudes y relaciones profesionales entre compañeros del proyecto.
 - El **desempeño laboral** está orientado por el plan de trabajo y los compromisos que se establecen allí y que se realizan de acuerdo con el Estatuto Profesoral (Acuerdo 011 de 2002).
 - **Las actitudes y relaciones profesionales** incluyen los comportamientos y actitudes relacionados con aspectos de trabajo en equipo, compromiso, respeto y clima laboral. Esta categoría es muy importante porque permite realizar una retroalimentación de los procesos realizados durante el semestre de una manera tanto cualitativa como cuantitativa y permitiría la reflexión individual y colectiva.
- Deben ser evaluadas las actividades relacionadas con la docencia, la investigación, la extensión, las condiciones de trabajo del profesor y la actividad de gestión o cargos de dirección (Estos criterios se sustentan en la propuesta de evaluación del desempeño docente de Tejedor, J., y Jornet, M., 2008).
 - La evaluación de la actividad de la docencia universitaria debe estar relacionada con el trabajo en aula del maestro y las tutorías a los estudiantes.
 - La evaluación de la actividad de la investigación requiere de un instrumento que dé cuenta de la calidad y la de los trabajos y la utilidad social y académica con la incorporación de los resultados de investigación y de las aportaciones metodológicas a la actividad de docencia; sobre todo cuando la Universidad Distrital se proyecta como universidad de investigación y en donde el maestro con la nueva legislación de reforma curricular debe ser un investigador de su propia práctica pedagógica.
 - La evaluación de la extensión, debe estar ligada a la actividad investigativa y a la docencia, relacionada con la prestación de los servicios que la Universidad y la Facultad de Ciencias y Educación deben prestar a la comunidad universitaria, a las secretarías de educación (departamentales, municipales y distritales) y a la sociedad.
 - La evaluación de las condiciones de trabajo del profesor. Para obtener una valoración realista, sin sesgo, deben considerarse las condiciones académicas, personales e institucionales en las que se desarrolla la labor del maestro en la Universidad Distrital, teniendo en cuenta las condiciones precarias de espacio físicos, salones, bibliotecas especializadas, ayudas audiovisuales, equipos tecnológicos, entre otros; además de la disponibilidad de recursos para docencia, investigación, programas de formación docente de la universidad y características de los estudiantes, con el fin de contextualizar ampliamente el proceso de evaluación de los profesores de la Universidad y del PAIEP.
 - La evaluación de la actividad de la gestión que adelantan los profesores del PAIEP, en cargos de dirección y coordinación de comités y cátedras, requieren de un instrumento que permitan evaluar la eficiencia, la eficacia y la gestión democrática de la dirección, coordinación de los Comités y las Cátedras.
 - Es importante reconocer que la Universidad Distrital, no hace esfuerzos considerables por ofrecer a sus profesores oportunidades y programas de formación, sobre todo a los profesores ocasionales o de contrato que son la gran mayoría en la universidad, para la formación continua y continuada, la cual tiene grandes repercusiones en la calidad de la enseñanza.

En este contexto consideramos pertinente traer a colación los "Indicadores" de la evaluación docente, que según el Estatuto están conformados "por las diferentes preguntas que se realicen a los protagonistas de la evaluación docente, contempladas en los instrumentos respectivos" (Art. 61, literal d), con el propósito de reflexionar acerca de si son esas (y



FORMATO: ACTA DE REUNIÓN

Código: GI-FR-010

Macroproceso: Direccionamiento Estratégico

Versión: 02

Proceso: Gestión Integrada

Fecha de Aprobación:
17/09/2014**SIGUD**

no otras) las cuestiones pertinentes que deben orientar el ejercicio evaluativo que los consejos de los proyectos están obligados a realizar a los docentes adscritos a ellos:

NI	ACTIVIDAD/INDICADOR/TIPO VINCULACIÓN	TCO	MT-MTO	HC
DOCENCIA				
1	¿Cumple con las actividades acordadas, para las horas lectivas y no lectivas establecidas en el plan de trabajo?	SI	SI	SI
2	¿Participa en la planeación y ejecución de las actividades académicas, gremiales o de integración del Proyecto Curricular, la Facultad y la Universidad?	SI	SI	SI
3	¿Durante el último año, los proyectos de grado que dirige, revisa y evalúa han merecido reconocimiento académico comprobable como el caso de meritorio o laureado?	SI	SI	NO
4	¿Demuestra actitudes de cumplimiento, respeto, empatía, colaboración y participación activa, frente al Proyecto Curricular, la Facultad y la Universidad?	NO	NO	NO
IVESTIGACIÓN Y/O EXTENSIÓN				
5	¿Participa en la conformación de grupos o semilleros de investigación?	SI	NO	NO
6	¿El docente realiza funciones de docencia, extensión, investigación y creación?	NO	NO	NO
CAPACITACIÓN				
7	¿Durante el último año, ha participado en seminarios de actualización, conferencias, cursos de capacitación o estudios de educación continuada?	NO	NO	NO
PUBLICACIONES				
8	¿Los artículos, libros, ponencias o muestras artísticas que realizó en el último año, fueron publicados en revistas indexadas o presentados en eventos de amplio reconocimiento a nivel nacional o internacional?	SI	SI	NO
COMPROMISO INSTITUCIONAL				
9	¿Genera actividades innovadoras que son determinantes para la Universidad, mediante su participación en los comités, consejos y grupos de trabajo a los que pertenece?	SI	SI	NO
10	¿Cumple a cabalidad con la entrega de programas, informes y evaluaciones para el Proyecto Curricular y la Decanatura, con relación al plan de trabajo que presentó al inicio del curso?	SI	SI	SI

Consideramos que los criterios consignados en estas matrices de coevaluación no dan cuenta de modo suficiente del conjunto de acciones, relaciones e interacciones que se tejen (o se han de tejer) al interior de una comunidad académica como es el caso de nuestro Proyecto. Así las cosas, proponemos que los formatos institucionalizados de evaluación se crucen con la matriz realizada por el Consejo del PAIEP, para que con ellos y sobre la base de sendos informes de gestión presentados por los docentes podamos, en tanto Consejo, proceder a realizar el ejercicio valorativo de nuestra labor.

Finalmente en relación con las preguntas sobre las cuales se realiza la evaluación de los profesores que orientan las Cátedras Institucionales:

1. ¿Cumple con las horas lectivas establecidas en el plan de trabajo para el desarrollo de la Cátedra?
2. ¿Asiste a las actividades académicas programadas especialmente las conferencias de la Cátedra?
3. ¿Revisa, asesora, dirige y los trabajos relacionados con la Cátedra?
4. ¿Atiende las inquietudes de los estudiantes, relacionadas con la Cátedra?
5. ¿Cumple con las actividades programadas para cada sesión de la Cátedra?
6. ¿Genera mecanismos de comunicación con los estudiantes participantes en la Cátedra?
7. ¿Cumple con la elaboración de las preguntas de evaluación y material para la plataforma de la Cátedra?
8. ¿Es puntual en la entrega de programas, informes y evaluaciones para el desarrollo de la Cátedra?
9. ¿Utiliza los recursos técnicos y tecnológicos para el mejoramiento del desarrollo de la Cátedra?

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Consideramos que esta evaluación debe ser realizada en su conjunto por el equipo de docentes que integra la cátedra, aunque, sobre estos "Indicadores" cabrían asimismo, diversas preguntas: ¿son las que deben ser?, ¿responden a la totalidad de las actividades realizadas en las cátedras?, ¿son precisas, oportunas, claras?, ¿dan cuenta del marco de relaciones profesionales que debe tejerse en el seno de una comunidad académica?, etc.

A modo de cierre

Sea lo que sea —que se someta a la acción evaluativa—: una lección, un aprendizaje, un programa, un proyecto, una acción, una conducta, un avance, un logro, un proceso, un contenido, una actividad, un objetivo, una competencia, una empresa, un portafolio, una institución, una tarea, un intercambio, una situación, etc., en todo caso remite, en última instancia a un ser humano, a un sujeto específico, que como sabemos tiene asimismo una condición social, histórica, política y por tanto moral. Así pues, la acción de evaluar, dado que es realizada por un sujeto y que dicha acción puede tener diversas repercusiones o consecuencias, puede ser calificada como una acción moral; de este modo, la evaluación como acción libre, voluntaria, consciente, responsable y tendiente a algún fin, mantiene ineludiblemente una dimensión ética.

Al momento de la ejecución de algún tipo de práctica evaluativa (al valorar alguna acción, un objeto, un proyecto, una institución...), ha de sopesarse según un plexo de principios, normas, valores, experiencias, necesidades, resultados, decisiones..., vigentes y operantes en el contexto en el que se ejecute la acción de valorar; es decir, ha de tenerse en consideración las dimensiones éticas y políticas (la bondad, la verdad, la belleza, la justicia), de la evaluación, de manera que lo evaluado, conduzca en lo posible, a decisiones que beneficien de la mejor manera al mayor número de agentes implicados en ella. Por cuanto la evaluación es una acción eminentemente social, ha de fundamentarse en un elevado grado de responsabilidad ético-política.

En síntesis, la conjugación armoniosa de las características mencionadas: utilidad, finalidad, coherencia, pertinencia, credibilidad, justicia, equidad, objetividad, congruencia, veracidad..., que se han predicado de la evaluación, habrán de constituir la en un instrumento valioso, bueno, verdadero, justo, útil..., (ético y estético), no sólo de cara a la toma de decisiones, sino también, frente a la determinación de la acción, la conducta y la condición humana, en orden a la consecución de los mejores bienes y los fines más elevados, propios de la condición humana.

Bibliografía

- Atkinson, J. y. (1978). *Motivation and achievement*. Washington D. C.: Hemisphere.
- Bertoni, A., Poggi, M. y Teobaldo, M. (1997). *Evaluación. Nuevos significados para una práctica compleja*. Bogotá: Norma-Kapelusz.
- Canales, I. (1997). *Evaluación educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Casanova, M. (1999). *Manual de evaluación educativa* (6 ed.). Madrid: La Muralla.
- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid: Pearson Educación.
- Cohen, E. y Franco, R. (1991). *Evaluación de proyectos sociales*. Mexico: Siglo XXI.
- Cronbach, L. (1963). Course improvement through evaluation. *Teachers College Record*, 672-683.
- García Ramos, J. (1989). *Bases pedagógicas de la evaluación*. Madrid: Síntesis.
- House, E. (1994). *Evaluación, ética y poder*. Madrid: Morata.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1981). *Standards for evaluations of educational programs*.

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

projects, and materials. New York: McGraw-Hill.

- Muñoz, E. (2006). *Talleres para la construcción de instrumentos evaluativos en educación.* Santiago de Chile: Bibliográfica Nacional.
- Musto, S. (1975). *Análisis de eficiencia. Metodología de proyectos sociales de desarrollo.* Madrid: Tecnos.
- Nevo, D. (1983). The conceptualization of educational evaluation: an analytical review of the literature. *Review of Educational Research.* Tel-Aviv University, 117-128.
- Presidencia de la República-Ministerio de Educación Nacional. (19 de junio de 2002). *Decreto 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.* Bogotá, Colombia.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española.* Recuperado el 6 de agosto de 2013, de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=educacion>
- Sánchez, T. (2010). Dimensiones ética y estética de la evaluación. *Revista Magistro*, 4 (7), 47-59. Obtenido de <http://revistas.usta.edu.co/index.php/magistro/article/view/588/874>
- Santos, M. (1996). *Evaluación educativa.* Buenos Aires: Magisterio del Rio de la Plata.
- Scriben, M., (1980). *An irregular publication concerned with technical and analytical issues in evolution methodology.* University of San Francisco (San Francisco).
- Spes. (1958). *Diccionario Ilustrado Latino-Español, Español-Latino. Diccionario Ilustrado, 4a.* Barcelona: Spes.
- Stufflebeam, D. (1973). *A New Conceptualization of Evaluation Competente.* New Orleans: Aera Paper.
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1989). *Evaluación sistémica, guía teórica y práctica.* Barcelona: Paidós.
- Suchmann, E. (1967). *Evaluative Research.* New York: Russell Sage Foundation.
- Tejedor, F., y Jornet, J., (2008). *La evaluación del profesorado universitario en España.* REDIE, vol.10. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/SciELO.php?script=sci_arttext&pid=S1607-404120080000300005.
- Tyler, R. (1950). *Principios básicos del currículo y la instrucción.* Chicago: University of Chicago Press.
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas-UDFJC. Consejo Superior Universitario. (8 de abril de 1997). *Acuerdo No. 003 de 1997. Estatuto General de la Universidad.* Bogotá, Colombia. Obtenido de http://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_1997-003.pdf
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas-UDFJC. Consejo Superior Universitario. (15 de noviembre de 2011). *Estatuto del profesor. Acuerdo No. 11 de 2002.* Bogotá, Colombia: Universidad Distrital. Obtenido de http://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_2002-011.pdf
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas-UDFJC. Oficina de Docencia. (s.f.) *Formatos de evaluación docente.* Obtenido de: <http://www.udistrital.edu.co:8080/en/web/docencia/formatos-2013-i>
- Weiss, C. (1990). *Investigación evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción* (2 ed.). México: Trillas.

	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Finalizada la exposición los asistentes agradecen a los profesores su intervención y puntualizan lo siguiente:

- La evaluación no está reflejando la situación actual de la Universidad
- Se reitera que hay que hacer evaluación a la evaluación
- El formato de evaluación debe ser evaluado también
- La evaluación es el ejercicio del reconocimiento de lo positivo y lo negativo
- La evaluación como está concebida ahora en la universidad es:
 - Injusta
 - Inequitativa
 - No da cuenta de lo que hace el docente en clase
 - Inmoral
- La evaluación en la universidad pasa por problemas de Gobernanza, Institucionalidad y Autoridad
- En la Universidad no se cuenta con asignaturas que hagan referencia a la evaluación
- No existen procesos de retroalimentación para definir un Plan de Mejoramiento sobre los resultados de la Evaluación Docente.
- La evaluación está concebida como algo punitivo y se dejan de abordar otros aspectos como las relaciones
- La evaluación hace parte de un proyecto común y un proyecto colectivo.
- El ejercicio de la evaluación docente y la evaluación van por sentidos distintos
- La universidad no ha implementado la cultura de la coevaluación, evaluación entre pares
- El proceso de premios por la evaluación pervierte el proceso
- No hay claridad ¿qué evaluar? ¿cómo evaluar? ¿para qué evaluar?
- La evaluación se percibe como un proceso de recolección de información por medio de unos instrumentos, para establecer planes de mejoramiento para buscar o tender a la excelencia académica.
- Se debe buscar la estrategia para replicar en las Facultades la Propuesta, validando franjas institucionales para la discusión y activación de los comité de evaluación docente
- Se debe cambiar la mentalidad del estudiante frente al docente y a la evaluación ¿cómo mejorar? Cómo potencializar sus fortalezas? ¿cómo hacer este proceso colectivo entre docentes y estudiantes?
- Se sugiere realizar un encuentro entre los comités de evaluación docente de las Facultades y el Comité Central
- Se debe contar con un plan de formación docente permanente, continua, rigurosa y seria
- Este tema será el punto de partida para desarrollar debates en las Facultades a fin de realizar un seminario en el mes de octubre del presente año con los Comités de Evaluación Docente previas lecturas orientadoras sobre el tema, en tal sentido se solicita a los docentes expositores recomendar algunos títulos.
- Se solicita a la representación estudiantil elaborar en una hoja una propuesta de metodología



FORMATO: ACTA DE REUNIÓN

Código: GI-FR-010

Macroproceso: Direccionamiento Estratégico

Versión: 02

Proceso: Gestión Integrada

Fecha de Aprobación:
17/09/2014



5. CASO PROFESORES

El profesor Giovanni Bermúdez Bohórquez Vicerrector Académico y quien preside el Comité informa que el caso de los profesores será tratado en una próxima sesión.

6. VARIOS

Al igual que el punto anterior el punto de varios se tocara en una próxima sesión.

Fecha Próxima reunión

Se acuerda con los asistentes de este Comité reunirse nuevamente en quince días en un horario diferente al de las 3:00 p.m.

Compromisos

Actividad/Tarea	Líder/Responsable	Fecha de Cumplimiento
Avance de la estadística de los resultados de los instrumentos de evaluación docente	Ingenieros asistentes a la reunión Fernando Torres y Fausto Puerto como invitados de la Oficina Asesora de Sistemas	Junio 27 de 2016

No siendo más el objeto de la presente reunión se levanta la sesión a las 5:40 p.m.