

**ACTUALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DOCENTE
APLICADOS EN LA ESCUELA DE POSTGRADOS DE POLICÍA DE LA DIRECCIÓN
NACIONAL DE ESCUELAS**

Nelson Darío Carrero Moreno

Ana Elizabeth Scarpeta Pinzón

Jenny Andrea Lozano Medina

Universidad Santo Tomás

Especialización en Pedagogía de la Educación Superior

Bogotá, 2021

Tabla de contenido

Lista de Tablas	3
Lista de Figuras	4
INTRODUCCIÓN	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
Pregunta problema	11
Delimitación.....	11
2. OBJETIVOS	13
2.1. Objetivo General	13
2.2. Objetivos Específicos.....	13
3. MARCO TEÓRICO.....	14
3.1. Categorías	16
3.1.1. Evaluación.....	17
3.1.2. Evaluación docente:	18
3.1.3. Calidad Educativa	20
3.2. La evaluación docente en la Dirección Nacional de Escuelas	22
3.3. La evaluación docente a nivel mundial	26
3.4. Hacia la construcción de un modelo de evaluación docente aplicable a ESPOL	26
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
4.1. Tipo de investigación:.....	28
4.2. Población y muestra	30
4.2.1. Población.....	30
4.2.2. Muestra	30
4.3.1. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	31
ANEXOS	32
Anexo 1. Instrumento de recolección de información.	32
Anexo 2. Respuestas y análisis de la encuesta.....	34
Bibliografía	41

Lista de Tablas

Tabla 1. Especificaciones de la evaluación de los estudiantes a los docentes	23
Tabla 2. Especificaciones de la evaluación del Jefe del Área Académica, coordinador de programa, comandante de compañía o sección a los docentes	23
Tabla 3. Especificaciones la autoevaluación docente	24
Tabla 4. Ponderación para la presentación de Resultados de la evaluación docente	24
Tabla 5. Escala valorativa de la evaluación docente.....	25
Tabla 6. Ficha técnica	33

Lista de Figuras

Figura 1. Categorías del marco teórico.....	23
Figura 2. Resumen explicativo categorías	24
Figura 3. Rol que ocupa en la comunidad académica ESPOL	41
Figura 4. Participación en la encuesta por programa académico.....	42
Figura 5. Respuesta pregunta 3, porcentaje conocimiento de la evaluación docente aplicada en la ESPOL.....	42
Figura 6. Respuesta pregunta 5.....	45

INTRODUCCIÓN

La Evaluación docente, es una herramienta integral de los procesos académicos que busca el mejoramiento continuo del ejercicio docente; pero al mismo tiempo, lleva en su interior incertidumbres respecto al saber qué se quiere evaluar y cómo se evalúa, para el caso de la Dirección Nacional de Escuelas, se ha diseñado una evaluación docente ideada para la formación policial que describe y analiza ciertos aspectos de las capacidades docentes, el presente proyecto busca establecer si este modelo de evaluación docente es pertinente para los procesos educativos que se llevan a cabo en la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro” o si por el contrario, se hace necesario rediseñar la evaluación docente ajustándose ésta a las necesidades de los programas académicos de postgrados, que no sólo forma funcionarios de policía, si no que a su vez cuenta con una oferta académica amplia a disposición del público en general, dispuesta para generar pensamiento crítico y conocimiento en torno a temas de interés social y político como lo son la seguridad y la convivencia ciudadana.

El propósito es identificar qué tipo de evaluación docente es pertinente para fortalecer la calidad educativa de los programas académicos de postgrado, por lo que para lograr establecer si es necesario el rediseño de la evaluación aplicada a los docentes, la presente investigación contará con la aplicación de encuestas a la comunidad académica de la Escuela de Postgrados, el análisis de las respuestas, así como de los instrumentos de evaluación establecidos por la DINA E y el estado del arte existente en temas de evaluación docente.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cultura de evaluación a la calidad docente tiene en sí una historia corta, de acuerdo con Isabel Pascual Gómez (2004) , sus inicios se rastrean hasta la década de 1920 en Estados Unidos y desde esa época a la actualidad, se basan en la aplicación de cuestionarios a los estudiantes. Esta metodología ha sido ampliamente estudiada y analizada en términos de las dificultades que representa evaluar la eficacia y calidad docente a partir de la percepción subjetiva de los estudiantes, las críticas realizadas cuestionan la función diagnóstica y formativa de este tipo de evaluación y desaprueban la tendencia de los responsables políticos y educativos, a utilizar los resultados obtenidos de las encuestas de evaluación como indicadores de calidad en los procesos de selección o promoción laboral del profesorado (pág. 353).

En este punto cabe preguntar ¿por qué consideramos “necesario” evaluar el trabajo del docente? ¿Qué hace que en Colombia y en el resto del mundo comencemos a hablar de evaluación al docente? y en ese mismo sentido ¿qué evaluamos del docente, su conocimiento, su metodología de enseñanza?

Si pensamos que el docente es parte esencial del proceso enseñanza - aprendizaje y consideramos importante pensar en la calidad del proceso educativo, observamos por qué en ese ambiente, se ha decidido evaluar a los docentes, bajo el argumento de generar procesos de mejora de la función docente. Cabe resaltar que estas actividades de evaluación docente, la mayoría de las veces, hacen uso de instrumentos de diagnóstico de tipo “apreciación estudiantil” que pueden presentar una visión del desempeño docente basado en intereses particulares del estudiante, dejando en entredicho si con ella en efecto se puede establecer el nivel de dominio del tema, o una adecuada práctica pedagógica.

Entonces, ¿para qué se evalúa a los docentes en Colombia?, Una respuesta tentativa indicaría, como lo hemos dicho hasta el momento, que se evalúa a los docentes como un instrumento clave en la mejora de la Educación; pero y si en vez de ello, las evaluaciones docentes tan solo ¿son el cumplimiento de un requisito a cumplir ante procesos de certificación y estandarización de la educación? Cómo logramos evidenciar que la evaluación docente sí mejora el proceso educativo si, como sucede al interior de la DINAЕ, no hay un proceso efectivo de retroalimentación de sus resultados, sino tan sólo es una herramienta para la toma de decisiones del nivel directivo.

La evaluación docente, tanto en Colombia a nivel general como en DINAЕ específicamente genera una “calificación” al desempeño del docente y en este aspecto, al interior de DINAЕ, y particularmente con los docentes hora cátedra, esta calificación determinará su continuidad o no como docente vinculado, esto no lleva en sí a un proceso de mejora de la educación, sino a un proceso de “descarte” de aquellos docentes que no alcanzan el puntaje esperado.

El gobierno nacional en el Decreto 3782 del 02 de octubre del 2007, en su artículo 2. Define que la evaluación docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales, es aquí donde la evaluación establecida por la Dirección Nacional de Escuelas no permite obtener información real del desempeño docente por el enfoque que tiene en la actualidad que es el de formación policial.

Otro aspecto importante que define el Ministerio de Educación Nacional es que, la evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos (2003, pág. 5), es por lo anterior que se requiere realizar un análisis

de los instrumentos aplicados en la actualidad, para poder lograr obtener por parte de este centro docente estos aspectos.

En Colombia la evaluación docente se ha realizado de diversas maneras, en el contexto de la institución educativa y de acuerdo con la normatividad vigente en cada época, lo que demuestra que este es un proceso que viene en constante actualización en Colombia, y que el papel de las Instituciones educativas es de gran importancia, ya que siempre buscan el mejoramiento de la calidad educativa, siendo este otro aspecto importante que puede estar afectando los resultados de la evaluación docente, ya que desde el año 2012 no se realizan actualizaciones a estos instrumentos

La Dirección Nacional de Escuelas es una Institución de Educación Superior que cuenta con 26 sedes multicampo o Escuelas de Policía, entre ellas la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”, la cual a diferencia de las demás, ofrece programas académicos posgraduales no solo a público interno (policías) sino que también externo, esto aunado a los cambios que ha traído la evolución de la educación superior en Colombia y a algunas sugerencias de docentes y estudiantes frente a la evaluación docente.

Las escuelas de formación policial o sedes multicampo, brindan una capacitación específica con características como estudiantes internos, docentes policiales, enfoque del servicio de policía, entre otras, que es el propósito y misión inicial de la Dirección Nacional de Escuelas, por lo que los instrumentos de evaluación docente están enfocados en la recolección de información relacionados con este aspecto, y es allí donde se han generado algunos inconvenientes al momento de aplicarlos en la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”, ya que esta sede por ofrecer programas abiertos al público que no tienen las mismas características de las demás, a partir de lo mencionado, este centro educativo ha vislumbrado que los instrumentos de evaluación docente que se aplican, quedan cortos al momento de ser una

herramienta de recolección de información para la mejora continua y el aporte a la calidad educativa de los programas académicos de posgrado, lo que hace que sea más difícil la objetividad y respuestas aplicables a sus procesos educativos.

Partiendo de lo anterior se hace necesario realizar un análisis de los instrumentos de evaluación aplicados a la evaluación docente, así como a la pertinencia de cada uno de los indicadores establecidos allí, con el fin de ajustarlos a las necesidades actuales de la ESPOL, de tal forma que sean más cercanos a la evaluación docente conducente a la mejora de la calidad educativa posgradual que a la evaluación docente conducente únicamente a verificar los procesos de formación policial, ya que como se evidencia en la encuesta aún no hay claridad, ni se conoce el proceso de evaluación docente aplicado en este centro educativo.

Así mismo, los resultados de la encuesta aplicada a la comunidad académica de la ESPOL (docentes, estudiantes, administrativos y egresados), muestran que casi el 50% de los encuestados consideran que sí están de acuerdo con que la “evaluación docente que se aplica en la ESPOL contribuye a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los programas académicos de postgrados”, pero que faltan cosas por mejorar como el planteamiento de algunos ítems, el diseño de los instrumentos no atiende en la amplitud necesaria el propósito planteado. se deben mejorar algunos aspectos, esto entre los más sobresaliente; lo anterior demuestra que existen falencias en el proceso de evaluación, las cuales generan que no se puedan obtener resultados más aterrizados que contribuyan de mejor manera en el proceso de mejora continua de la calidad educativa.

Otro aspecto importante que se pudo evidenciar en las respuestas obtenidas al aplicar el instrumento de recolección de información, es que se deben analizar estrategias que permitan fortalecer la evaluación docente, para lo cual los encuestados proponen entre las más destacadas

la importancia de desligar la evaluación docente del proceso de formación policial, el evaluar cualitativamente a los docentes de manera que aporten efectivamente a los procesos académicos, que no se tengan en cuenta las notas para calificar bien el docente, se debe generar retroalimentación tanto al docente como al docente acerca de la evaluación por lo que la evaluación debe ser en dos vías, y que el método de evaluación debe ser más estricto no tan subjetivo.

Los instrumentos de evaluación docente establecidos por la Dirección Nacional de Escuelas, se encuentran en la plataforma Suite Visión Empresarial, lo que implica que son documentos controlados, por lo que no pueden ser ajustados a las necesidades de las sedes o escuelas que la componen, lo que dificulta la obtención de información de importancia, y hace que se deban generar estrategias alternas para obtener, ocasionando duplicidad de trabajo y desgaste administrativo.

De igual forma, mediante el instructivo 000011 DINA-EVCAL (Policía Nacional de Colombia & Dirección Nacional de Escuelas, 2017), se establecen en el anexo 1 los criterios para evaluar docentes, en el cual el objetivo de la evaluación que realiza el estudiante y el jefe del área académica indica “(...) fortalecimiento de las competencias policiales”, lo cual no aplica para los programas ofertados por este centro educativo, ya que no son de carácter policial.

Al realizar un análisis de lo expuesto actualmente, y de los resultados de la aplicación de la encuesta a la comunidad académica de la Escuela de Postgrados de Policía, se puede determinar cuál es la pregunta problema y la delimitación que tendremos en el desarrollo de esta investigación.

Pregunta problema

¿Cuál es pertinencia en los indicadores establecidos para las competencias docentes de los instrumentos de evaluación docente que se aplican en la DINAE para medir el desempeño docente en los posgrados de la ESPOL?

Delimitación

La Dirección Nacional de Escuelas dentro de su proceso de evaluación docente tiene estructurados tres (3) instrumentos de evaluación, los cuales están definidos en el procedimiento (Procedimiento evaluar docentes, currículo y egresados, 2012), así:

- *La autoevaluación docente:* Compuesta por 26 indicadores distribuidos en cinco (05) competencias
- *La Evaluación docente realizada por el Jefe del Área Académica:* Compuesta por 22 indicadores distribuidos en cinco (05) competencias.
- *La Evaluación docente realizada por el Estudiante:* Compuesta por 24 indicadores distribuidos en ocho (08) competencias.

Partiendo de lo expuesto anteriormente, para esta investigación se trabajará sobre el instrumento de “Evaluación docente realizada por el Estudiante”, toda vez que es la que consideramos tiene más falencias al momento de aplicarla y obtener las respuestas, y por ende realizar su análisis, lo anterior teniendo en cuenta que el propósito de éste instrumento es “verificar el nivel de desempeño del docente con el ánimo de cualificar el talento humano y fortalecer el proceso de Formación Policial” (Instructivo 000011 DINAE-EVCAL), y teniendo

en cuenta que la Escuela de Postgrados de Policía, ofrece programas posgraduales al público externo, su propósito no estará bien enfocado al propósito de los programas académicos.

2. OBJETIVOS

2.1.Objetivo General

Analizar la pertinencia de los indicadores de los instrumentos de evaluación docente (Estudiante) que se aplican en la DINAE para medir el desempeño docente en los posgrados de la ESPOL.

2.2.Objetivos Específicos

- Analizar el instrumento que actualmente se utilizan en ESPOL para que los estudiantes evalúen al docente.
- Identificar las necesidades de la ESPOL respecto a la evaluación docente realizada por los estudiantes.
- Proponer modificaciones al instrumento de evaluación docente por parte de los estudiantes que se aplican en ESPOL, de tal modo que sean acordes a las necesidades de la Escuela y sus programas.

3. MARCO TEÓRICO

La mejora continua es un mecanismo integrado por instituciones, empresas y organizaciones para afianzar la calidad de sus procesos y el producto que brindan a la población objetivo o clientes, en este sentido, las instituciones de educación superior introducen herramientas de evaluación para medir el desempeño de la labor docente con el fin de medir y valorar los aciertos y desaciertos que permitan corregir o mejorar la labor que realizan los profesores en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, que se encuentren alineados con el propósito tanto de la institución como de los objetivos de aprendizaje propuestos en los diferentes programas académicos (López Abreu, García Muñoz , Batte Monter, & Cobas Vilches, 2015)

En el proyecto educativo institucional de la Dirección Nacional de Escuelas, establece como modelo pedagógico el constructivismo, para desarrollar el enfoque educativo por competencias; el constructivismo define que el sujeto es un constructor activo de sus estructuras del conocimiento, y existen tres principales referentes históricos que con sus teorías han permitido que la ciencia de la educación, se fundamenta los procesos de enseñanza y aprendizaje que le han dado de alguna manera a la administración de la educación, las directrices principales para desarrollar los sistemas de evaluación que midan el estado de la calidad educativa.

Según Jean Piaget, “la teoría constructivista se define como la inteligencia del ser humano tiene dos características principales, la organización y la adaptación, concluyendo que la interacción del sujeto con el objeto, sabiendo que el sujeto tiene estructuras mentales que facilitan su asimilación” es decir que la parte cognitiva del ser permite que el aprendizaje se dé de una manera adaptativa.

Desde esta perspectiva, la evaluación de la docencia es entendida como mecanismo idóneo para la retroalimentación que se convierte en parte del proceso de formación docente y en herramienta para entender mejor la práctica (Iglesias Sobero & Loredó Enríquez, 2017), en este sentido, la evaluación docente debe generar los insumos que permitan una mejora en la calidad de la educación. Así mismo, puede derivarse en un diagnóstico acerca de la percepción que tienen los estudiantes frente a la calidad de la enseñanza que están recibiendo, máxime en la actualidad donde los discentes tienen acceso a las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones para constatar en tiempo real si el contenido expuesto en las diferentes clases corresponde a datos verídicos, en otras palabras, los estudiantes son los principales críticos del desempeño docente.

Por ende, se entiende entonces que la evaluación docente no ha de reducirse a la aplicación de una metodología ni a la mera descripción o comparación entre indicadores, implica tomar una postura filosófica, epistemológica y teórica, así como la utilización de una metodología, una técnica e instrumentos particulares. En este sentido, deben considerarse también sus implicaciones en lo social cultural, psicológico y ético.

En este sentido, el principal reto en el diseño de sistemas de evaluación de la docencia consiste en además de que “sean sólidos teórica y metodológicamente, tengan sentido y significado para los maestros, estén vinculados con mejoras en las prácticas de enseñanza en las aulas, y que finalmente, tengan un impacto sustancial en los aprendizajes logrados por los alumnos”. (García Cabrero, Loredó Enríquez, & Carranza Peña, 2008)

Partiendo de lo anterior, para el desarrollo de esta investigación se establecen las siguientes categorías de análisis:



Figura 1. Categorías del marco teórico

Fuente: Elaboración grupo de investigación

3.1. Categorías

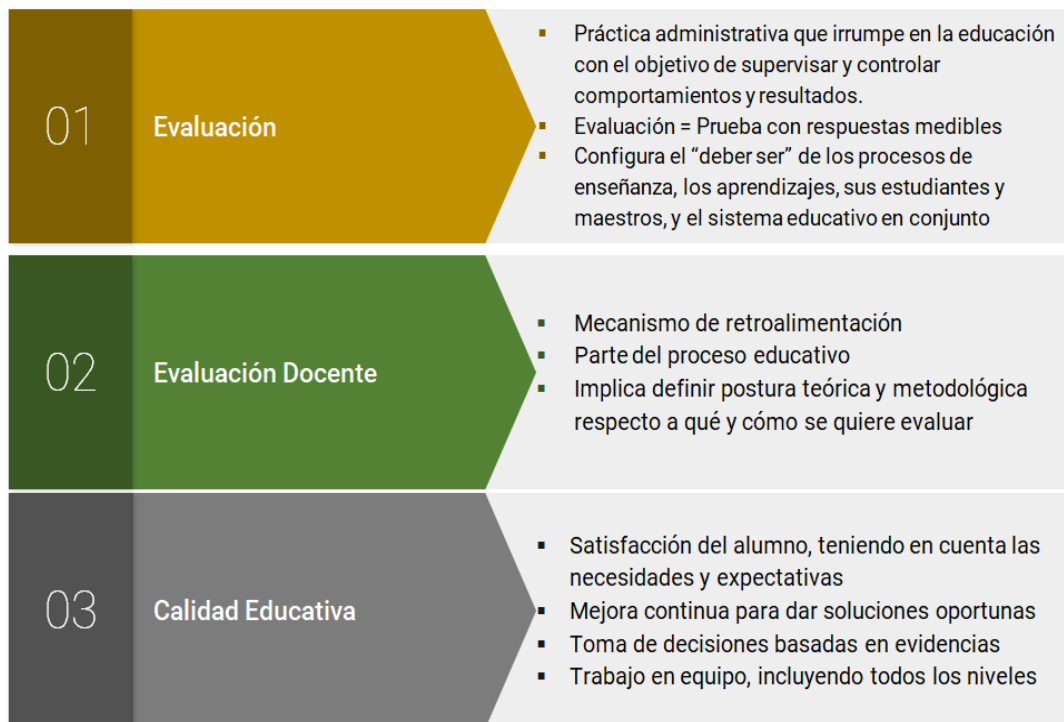


Figura 2. Resumen explicativo categorías

Fuente: Elaboración grupo de investigación

3.1.1. Evaluación

Dentro del desarrollo histórico del concepto de evaluación existen diferentes referentes que se remontan a la época de Sócrates y diferentes filósofos griegos en el siglo V a.c quienes empleaban cuestionarios evaluativos en sus prácticas, así mismo en el siglo XIX se fundan las bases para el modelo de evaluación en la escuela tradicional, con las ideas de Henry Fayol referentes al papel administrativo sobre la planificación, la realización y el control, publicadas en su libro Administración general e industria hacia 1906, surgen los entendidos en diferentes áreas como son el control, la organización y la planificación educativa (Morales Artero, pág. 168).

Por lo anterior es importante conocer que el concepto de evaluación es abordado desde diferentes perspectivas según los autores y/o teóricos que han desarrollado el término, es así como Luis Lavilla menciona otros autores y sus definiciones, como por ejemplo a Carlos Rosales quien la define como "una reflexión crítica sobre todos los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico a fin de determinar cuáles pueden ser, están siendo o han sido, los resultados del mismo"; y Rodríguez Sanmartín "La evaluación es una actividad sistemática, continua e Integrada en el proceso educativo, cuya finalidad es el mejoramiento del mismo, mediante el conocimiento, lo más exacto posible del alumno, de dicho proceso y de todos los factores que intervienen en el mismo" (pág. 303).

Así mismo, las instituciones educativas ven la importancia de evaluar, pues como lo indica la Universidad Católica de Oriente "Evaluar es identificar y verificar los conocimientos, los objetivos, las habilidades, no con el fin de dar una nota sino de observar y analizar cómo avanzan los procesos de aprendizaje y formación implementados" (pág. 2), ya que lo anterior permite dar una visión más acertada de las fortalezas y oportunidades de mejora presentadas en el proceso académico.

Como conclusión se puede decir que el proceso de evaluación es importante no solo como la medición de aprendizaje de los estudiantes, sino que también lo es al proceso educativo como tal, siendo los docentes parte fundamental en este proceso.

3.1.2. Evaluación docente:

La Secretaria de Educación de Bogotá, considera que la evaluación de docentes y directivos docentes permite identificar el crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes; obteniendo de los resultados herramientas a partir de las cuales se pueden generar estrategias que conduzcan al desarrollo efectivo de las competencias que requieren los maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes accedan a una educación de mayor calidad (Secretaria de Educación de Bogotá, 2019).

La Red Académica establece que la evaluación de desempeño docente y directivos docentes busca caracterizar el rendimiento de estos, identificando las fortalezas y oportunidades de mejoramiento, propiciando acciones para el desarrollo personal y profesional; este proceso se caracteriza por ser continuo, sistemático y basado en la evidencia (2020), estas últimas son las que permiten generar estrategias para la mejora continua en la educación.

Es importante mencionar que en Colombia existe el decreto 1278 de 2002 “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.”, el cual en el artículo 30 se establece que “la evaluación de los docentes y directivos docentes comprenderá al menos la preparación profesional, el compromiso y competencias, la aplicación al trabajo, y medirá de manera objetiva la responsabilidad profesional y funcional; la formación o perfeccionamiento alcanzado; la

calidad de desempeño; la capacidad para alcanzar los logros, los estándares o los resultados de sus estudiantes, y los méritos excepcionales.” (Ministerio de Educación Nacional, 2002).

Otro documento importante para mencionar es “Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente”, en él se mencionan temas de relevancia como el que muchos los autores nacionales e internacionales vienen alertándonos sobre la tendencia creciente de restringir la acción evaluadora a elementos formales que clasifican a las instituciones y programas según el desempeño de sus estudiantes en exámenes estandarizados y el número de profesores con títulos académicos (maestría y doctorado), junto al acervo de su producción científica, sin atender a la esencia misma de la educación: la formación integral del estudiante”, así mismo menciona que el cuerpo profesoral ha aumentado de manera exponencial con la incorporación de profesionales recién graduados como profesores temporales para los primeros semestres, en condiciones laborales precarias, donde se privilegia el contrato de hora cátedra, con pocas posibilidades de apoyo institucional para su desarrollo académico y la realización de actividades de investigación.

El Ministerio de Educación Nacional en sus lineamientos de calidad para las licenciaturas en educación manifiesta que según literatura nacional e internacional se reconoce y afirma que el profesor es el factor de mayor incidencia en la calidad de la educación (pág. 19).

Partiendo de lo anterior, se puede establecer que la evaluación docente es muy importante para las instituciones educativas en todos los niveles, ya que este permite hacer una medición no solo cuantitativa, sino también cualitativa, esto permite que se pueda hacer un seguimiento al desempeño del docente, no para criticarlo negativamente, sino para conocer esas fortalezas y poder continuar mejorándolas y encontrar en aquellas debilidades oportunidades de mejora, esto para poder brindar educación de calidad, lo que se verá reflejado en estudiantes y profesionales

más preparados ante las necesidades de la sociedad, por lo que la evaluación que se aplique debe constar de ítems de evaluación centrados en las funciones y objetivos a desempeñar y desarrollar por el docente.

3.1.3. Calidad Educativa

Como hemos visto el concepto de calidad educativa va de la mano con el concepto de evaluación, se evalúa para identificar aspectos a mejorar en pro de la calidad, pero ¿qué se entiende por calidad educativa o calidad en educación? Desde la perspectiva histórico cultural se busca entender la calidad educativa a partir de la relación social, cultural y el entendimiento de la práctica educativa. Se parte de entender el concepto de calidad desde la era de la globalización, donde en la relación empresa – economía la calidad se encuentra relacionada con la gestión empresarial y en este mismo sentido se evoca la calidad al ámbito educativo a partir de la evaluación y la medición de ciertos criterios. (Rodríguez Arocho, 2010)

De acuerdo con Vásquez Tasayco calidad de la educación es la palabra aplicada a los procesos formativos en los diversos niveles, en principio cuando se cumplen los perfiles delineados en el sistema educativo (2013, pág. 59), desde este punto de vista se establecería que el término calidad educativa depende de lo que defina el órgano rector del sistema educativo; sin embargo en un sentido más amplio este mismo autor relaciona la calidad educativa con la perspectiva teórica y práctica en relación al hombre- sociedad – universo. Es decir, el entendimiento de la calidad educativa depende de la perspectiva y fin que persiga ese sistema educativo dentro de la visión de sociedad.

Aquí entonces observamos dos posturas diferenciales respecto a cómo entender la calidad educativa y sobre ella cómo analizar la relación entre evaluación y calidad en la educación; de

una parte, está la visión empresarial, si se quiere cuantitativa que relaciona la calidad con estándares y puntuaciones determinadas a partir de indicadores y por otra parte una visión de calidad relacionada con la misión de la educación en la sociedad que dialoga con los procesos educativos y las relaciones que se dan al interior de este sistema.

Un aspecto significativo a tener en cuenta es la postura de la UNESCO frente a la educación, ya que esta “considera que la educación es un derecho humano para todos, a lo largo de toda la vida, y que el acceso a la instrucción debe ir acompañado de la calidad.” (UNESCO, s.f.), siendo esta organización un líder a nivel mundial en materia de educación, lo que demuestra aún más la importancia de brindar educación de calidad en todos los niveles (primaria, secundaria, pregrados y posgrados).

La calidad en la educación es tan importante que en el 2015 se realizó el foro mundial sobre educación y como resultado se firmó la “Declaración del Foro ONG 2015: Hacia el Derecho a la Educación Pública, Inclusiva y de Calidad y el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida después de 2015”, y en ella se comprometen en varias actividades relacionadas con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, resaltado los siguientes apartes:

- Pedimos una vez más que se garantice que el acceso, la equidad y la calidad se tratarán conjuntamente, a todas las edades, tanto en los contextos educativos formales como fuera de ellos (Unesco, 2015, pág. 2).
- La educación de calidad va más allá de la alfabetización y las nociones de aritmética, y abarca la adquisición de un amplio conjunto de conocimientos, competencias y valores, así como el fomento del pensamiento crítico, la creatividad, la solidaridad, el diálogo y la solución de problemas (Unesco, 2015, pág. 2).

- Un factor indispensable para la consecución de los objetivos de la educación, la equidad, la educación de calidad y el aprendizaje es un cuerpo de docentes competentes, calificados y valorados (Unesco, 2015, pág. 3).

Con esta declaración y el objetivo de desarrollo sostenible 4 que están proyectados al 2030, lo que se busca es que se garantice el acceso a la educación, pero en el entendido de que debe ir más allá de la transferencia del conocimiento, ya que ésta debe ser una educación para la vida, con docentes preparados integralmente para que puedan integrar valores, conocimientos y análisis de los contextos de la sociedad, y con ello garantizar educación de calidad.

3.2. La evaluación docente en la Dirección Nacional de Escuelas

La evaluación docente en DINAЕ está formalizada mediante el Instructivo 000011 DINAЕ-EVCAL (Dirección Nacional de escuelas; Policía Nacional de Colombia;, 2017) que establece que la evaluación al desempeño docente en DINAЕ debe ser integral, objetiva e imparcial, que permita la toma de decisiones con fundamento en resultados.

Este mismo documento define un modelo de evaluación que parte de la gestión académica policial que involucra una revisión interna con el fortalecimiento de la mejora continua y la toma de decisiones, se indica que la evaluación a docentes se adelanta por medio de instrumentos de evaluación que arrojan resultados cualitativos y cuantitativos, que permiten medir los estados actuales en materia de calidad de la oferta académica de DINAЕ.

Así mismo, el instructivo mencionado anteriormente define unos criterios para evaluar docentes en DINAЕ, buscando establecer la calidad de la práctica pedagógica de los docentes de la Institución, la caracteriza como un proceso de carácter permanente que permite obtener información para mejorar las competencias de los docentes policiales, no uniformados y docentes por rubro de hora cátedra; de aquí que esta evaluación comprende tres tipos de

participación: la evaluación de los estudiantes a los docentes, la evaluación del jefe del área académica, coordinador de programa, comandante de compañía o sección a los docentes y la autoevaluación docente.

Tabla 1. Especificaciones de la evaluación de los estudiantes a los docentes

Objetivo de la evaluación	Identificar el nivel de desempeño del docente y su aporte al fortalecimiento de las competencias policiales, según la percepción de los estudiantes.
Descripción del contexto de evaluación	Se aplica en el desarrollo de los programas académicos formales, de educación continua, cursos de ascenso y extensión igual o superior a 160 horas de duración.
Formato de evaluación	Encuesta de selección múltiple en línea
Periodo en el que se aplica la evaluación	En los programas formales se realiza antes de la entrega de notas una vez finalizado el periodo académico, para los programas de educación continua, cursos de ascenso y extensión igual o superior a 160 horas de duración se realiza al finalizar.
Análisis y presentación de resultados ante los directivos	Los resultados que arroja la evaluación de los estudiantes a los docentes, se presentan al Director de la IES mediante informe ejecutivo con el fin de adelantar las acciones correspondientes, sean de exaltación o de plan de mejoramiento a la labor docente.

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas, Policía Nacional (2017)

Tabla 2. Especificaciones de la evaluación del Jefe del Área Académica, coordinador de programa, comandante de compañía o sección a los docentes

Objetivo de la evaluación	Verificar en el aula de clase el nivel de desempeño del docente y su aporte al fortalecimiento de las competencias policiales.
Descripción del contexto de evaluación	Se aplica en el desarrollo de los programas académicos formales, de educación continua,

	cursos de ascenso y extensión igual o superior a 160 horas de duración.
Formato de evaluación	Encuesta de selección múltiple en línea
Periodo en el que se aplica la evaluación	Se realiza 15 días antes de finalizar la asignatura.
Análisis y presentación de resultados ante los directivos	Los resultados que arroja la evaluación del Jefe del Área Académica a los docentes, se presentan al Director de la IES mediante informe ejecutivo con el fin de adelantar las acciones correspondientes, sean de exaltación o de plan de mejoramiento a la labor docente.

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas, Policía Nacional (2017)

Tabla 3. Especificaciones la autoevaluación docente

Objetivo de la evaluación	Establecer mediante proceso de autoevaluación por parte del docente su nivel de desempeño, mediante la valoración de sus competencias.
Descripción del contexto de evaluación	Se aplica en el desarrollo de los programas académicos formales, de educación continua, cursos de ascenso y extensión igual o superior a 160 horas de duración.
Formato de evaluación	Encuesta de selección múltiple en línea
Periodo en el que se aplica la evaluación	Se realiza máximo 05 días hábiles después de finalizada la asignatura.
Análisis y presentación de resultados ante los directivos	Los resultados que arroja la autoevaluación docente, se presentan al Director de la IES mediante informe ejecutivo con el fin de adelantar las acciones correspondientes, sean de exaltación o de plan de mejoramiento a la labor docente.

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas, Policía Nacional (2017)

Tabla 4. Ponderación para la presentación de Resultados de la evaluación docente:

Tipo de evaluación	Porcentaje según instructivos y reglamentos de evaluación	Porcentaje identificado en sistema
Evaluación del estudiante al docente	50%	80%
Evaluación del Jefe el Área Académica al docente	30%	10%
Autoevaluación Docente	20%	10%

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas, Policía Nacional (2017)

De acuerdo a las directrices de Evaluación docente establecidas en el Instructivo 000011 DINA-EVCAL (Dirección Nacional de escuelas; Policía Nacional de Colombia;, 2017), cuando el docente de planta resulta mal evaluado, debe aplicarse un plan de mejora por parte del grupo de talento humano y realizar un acta de compromiso, en la cual se establezcan los criterios y responsabilidades que el docente debe asumir para fortalecer y mejorar su desempeño. Para el caso de los docentes por hora cátedra, los resultados de evaluación se deben incluir como antecedente para la selección de los docentes.

Así mismo, se ha establecido en el instructivo 000011 DINA-EVCAL una escala valorativa de la evaluación docente que identifica como promedio debajo del estándar de calidad en **4.05:**

Tabla 5. Escala valorativa de la evaluación docente

Rangos de calificación	Escala valorativa
De 0,00 hasta 2,99	Deficiente
De 3,00 hasta 4,04	Regular
De 4,05 hasta 4,49	Bueno
De 4,50 hasta 5,00	Excelente

Fuente: Dirección Nacional de Escuelas, Policía Nacional (2017)

3.3. La evaluación docente a nivel mundial

Un artículo muy importante publicado por la BBC (2016) que habla sobre cómo se evalúan a los maestros en los países con la mejor educación del mundo, indica que según Cristian Cox Donoso de la Unesco “la mayoría de los países con buenos resultados educativos evalúa a sus profesores”, con esto se demuestra la importancia de la evaluación docente para garantizar educación de calidad.

Este mismo artículo hace referencia a que los países asiáticos tienen establecidos unos sistemas de evaluación completos y obligatorios, lo que les ha permitido medir el nivel de cumplimiento de los objetivos y su desempeño integral; esto lo que demuestra es que gracias a ello se han generado resultados sobresalientes en estos países en comparación con otros, en cuanto a la calidad de la educación.

3.4. Hacia la construcción de un modelo de evaluación docente aplicable a ESPOL

A partir de lo consultado y revisando los indicadores de evaluación docente aplicados al interior de la Dirección Nacional de Escuelas observamos que el modelo de evaluación docente aplicado actualmente se enmarca en un paradigma cuantitativo que centra la evaluación en cuestionarios.

Este modelo tiende a privilegiar la toma de decisiones por parte de las autoridades directivas, es decir, se toma la evaluación docente como un instrumento de control a la labor docente más que un modelo de construcción de calidad a partir de procesos de retroalimentación al proceso educativo. Esta perspectiva de la evaluación docente es analizada por Gómez y Valdés quienes a su vez citan a Stroebe indicando que de manera inicial, la evaluación del desempeño docente tenía la finalidad de ayudar a los profesores a mejorar su enseñanza, posteriormente ha

sido utilizada para tomar decisiones importantes sobre contratación y despido de personal, para promociones y determinación de sueldos, en todo caso se tendrá que considerar si se trata de la evaluación como una manera de incidir mejor en el aprendizaje (evaluación formativa) o como una manera de calificar, recompensar o castigar el desempeño (evaluación sumativa). (Gómez López & Váldez Dávila, 2019, pág. 483).

Desde este punto de vista es necesario transitar de la evaluación docente sumativa a la evaluación docente formativa, buscando que en efecto esta evaluación contribuya a mejorar las prácticas del proceso enseñanza – aprendizaje.

En este orden de ideas coincidimos con De Diego Correa y Rueda Beltrán quienes afirman que la evaluación del desempeño docente implica la participación de múltiples actores, el diseño y aplicación de instrumentos en constante revisión y mejora, la implicación y el diálogo con los docentes, para ello proponen actividades de evaluación que promuevan la autoevaluación y la evaluación por partes en las que se perciba un trabajo colegiado impulsado por los deseos de mejora académica. (De Diego Correa & Rueda Beltrán, 2012, pág. 74)

Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente podemos concluir que se debe realizar un análisis de los instrumentos de evaluación docente de la Dirección Nacional de Escuelas, toda vez que su aplicación no es pertinente para la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”, ya que los programas de postgrados ofertados, si bien aportan al fortalecimiento de competencias en algunos campos policiales, no son misionalidad de la formación policial, que es como están enfocados en este momento, además se evidencia que estos instrumentos deben ser actualizados pues la formación ha evolucionado y adaptado a las necesidades sociales y eventualidades que han hecho que no sea la misma que hace casi 10 años.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación:

Teniendo en cuenta el objetivo general de nuestro proyecto, se desarrollará una investigación metodológica mixta, ya que esta ofrece una visión más completa de la realidad, al recuperar los aspectos favorables del modelo cuantitativo (análisis estadístico, muestreo probabilístico, aplicación de cuestionarios cerrados) y los integra con los del modelo cualitativo (interpretación de lo individual, entrevista abierta, observación participante). (Martínez Ruiz, 2012), y como lo define (Hernández Sampieri, pág. 537) permite lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno; esto nos mostrará una visión más amplia de lo que se está presentando en la evaluación docente, y sobre qué aspectos se deben trabajar para mejorar.

Así mismo, el proyecto se enfoca en el método documental o investigación documental como lo denominan algunos autores, ya que como lo indica el licenciado Constantino Tancara Q. (1993) es una disciplina instrumental, que se toma como servicio de información retrospectivo de una unidad de información, la cuales se pueden encontrar en Bibliotecas, Centros de Documentación y/o Información, archivos, museos, etc.

Partiendo de lo anterior el licenciado Constantino define unas clases, fuentes y canales de información, los cuales muestran el origen y la ruta de la información para lograr realizar la investigación documental, la cual como se indica anteriormente es el enfoque de nuestro proyecto, y es aquí en donde podemos encontrar que aplica la *información común* “información adquirida por percepción sensorial y de la actividad práctica cotidiana” (págs. 97 - 106), que aterrizado en la investigación es lo que ha realizado la Dirección Nacional de Escuelas, de allí parte la generación de los instrumentos de evaluación, los cuales son tan generales que se hace difícil poder obtener una percepción y resultados más acertados, la *información Cuantificada*

“cuando la información se expresa en números, gráficos u otros símbolos de base matemática” (Tancara Q, pág. 99), con base en los resultados de la aplicación los instrumentos de evaluación de la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), se pueden obtener gráficos, tablas y números, los cuales muestran resultados más cuantitativos que cualitativos.

Así mismo se encuentra que las fuentes de información “pueden ser los productores” (Tancara Q, pág. 101), a lo que el autor hace referencia a las fuentes primarias y secundarias, la primera definida como la que se emite sin que exista intermediario, para el caso de nuestro proyecto la que se obtiene de la aplicación de los instrumentos de aplicados, en este caso las entrevistas, los instrumentos de evaluación que se aplican, y la documentación de los procedimientos que tiene la Dirección Nacional de Escuelas; la segunda establecida como información de referencia, que remite a otra fuente de información, aquí lo que se representa, son todos aquellos estudios que se han realizado entorno a la evaluación docente, que se pueden evidenciar en nuestro marco teórico y que sirven como fundamento para el análisis de los instrumentos que aplica la DINAE y la pertinencia de aplicarlos en la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”.

Esta información puede ser obtenida por tres tipos de canales: el informar, el formal y el tabular (Tancara Q, págs. 103,104) para nuestro caso el canal que aplica es *El formal*, pues es todo el material impreso que sigue las normas establecidas por la institución y su estructura, entendiéndose como libros, revistas, etc.

Ya conociendo que nuestra metodología de investigación es *mixta* y que el método de investigación es el *documental*, se puede iniciar con la selección de la población y muestra, teniendo en cuenta que en el desarrollo de este proyecto se establecen unos parámetros para lograr obtener los resultados esperados, así:

- Para este proyecto se define que el cliente/población está definido por el objeto de la investigación, que es la comunidad académica de la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”.
- Para la encuesta (Anexo 1) se define que la población y muestra será la comunidad académica de la Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”, (docentes, estudiantes, personal administrativo y egresados).
- En cuanto a la aplicación de los instrumentos para recolectar información, se establece que la población objetivo son los docentes, estudiantes, personal administrativo y egresados de este Centro Educativo.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Según Roberto Hernández Sampieri (2014, pág. 174) la población es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones, así mismo se debe tener en cuenta que se debe delimitar la población, de acuerdo a “sus características de contenido, lugar y en el tiempo” (pág. 174), para el desarrollo de esta investigación se establece que la población es la comunidad académica de la Escuela de Postgrados de Policía.

4.2.2. Muestra

Una vez se tiene definida la población se establece la muestra, la cual está definida por Hernández Sampieri como “un subgrupo de la población, de la cual se desprenden dos tipos “Las muestras no probabilísticas y las probabilísticas”” (pág. 175).

Para el caso de nuestra investigación se tiene que el tipo de muestra a utilizar es la *no probabilística*, siendo esta “la elección de los elementos no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la Investigación” (Hernández Sampieri, pág. 176), lo anterior es lo que se busca al realizar el análisis de las evaluaciones aplicadas a los docentes, este análisis podría indicar aquello que genera una desviación de los resultados esperadas en la evaluación docente de los programas de posgrados ofertados por la Escuela.

4.3.1. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para Hernández Sampieri “la recolección de datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico, el cual se nutre de elementos como: las variables, las definiciones operacionales, la muestra y los recursos disponibles” (pág. 198). Partiendo de lo anterior, para el desarrollo de este proyecto se utiliza la siguiente:

Encuesta

El instrumento utilizado para el desarrollo de esta investigación es la encuesta ya que nos permitió obtener información importante para este proyecto, la cual es definida por Martínez Ruíz (2012) como un “Instrumento de investigación que consiste en obtener información de personas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para obtener información específica” (pág. 203). Es importante mencionar que Hernández Sampieri (2014) indica que las preguntas del cuestionario pueden ser de dos tipos: cerradas y abiertas (pág. 217), para nuestro caso se utilizaron los dos tipos.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de información.

Evaluación Docente: Como instrumento de diagnóstico se elaboró una encuesta que buscaba identificar cómo observa la comunidad académica de ESPOL, las características de la evaluación docente:

Estructura de la encuesta (Preguntas)

1. Seleccione el rol que ocupa en la comunidad académica ESPOL
 - a. Estudiante
 - b. Docente
 - c. Administrativo
 - d. Egresados
2. Seleccione el programa o programas académicos con los cuales se encuentra asociado
 - a. Especialización en Seguridad
 - b. Especialización en Seguridad Integral
 - c. Especialización en Gestión Territorial de la Seguridad
 - d. Especialización en Gestión Ambiental
 - e. Especialización en Derecho de Policía
 - f. Maestría en Seguridad Pública
 - g. Maestría en Criminología y Victimología
3. Conoce usted el proceso de evaluación docente que se aplica en la Escuela de Postgrados de Policía "Miguel Antonio Lleras Pizarro".

a. Si

b. No

4. Desde su punto de vista, ¿cuál es el objetivo de la evaluación docente?

5. ¿Considera usted que la evaluación docente que se aplica en la ESPOL contribuye a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los programas académicos de postgrados? _____

6. ¿Qué estrategias considera que se pueden implementar en ESPOL, para que la evaluación docente contribuya a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, en los programas académicos de postgrados ofertados? _____

Anexo 2. Respuestas y análisis de la encuesta

Tabla 6. Ficha técnica

Fecha de aplicación	12 de noviembre de 2020
Muestra	70 personas (administrativos, estudiantes, docentes, egresados)
Aplicación	Mediante herramienta formulario de Google

Fuente: Elaboración grupo de investigación

1. Seleccione el rol que ocupa en la comunidad académica ESPOL

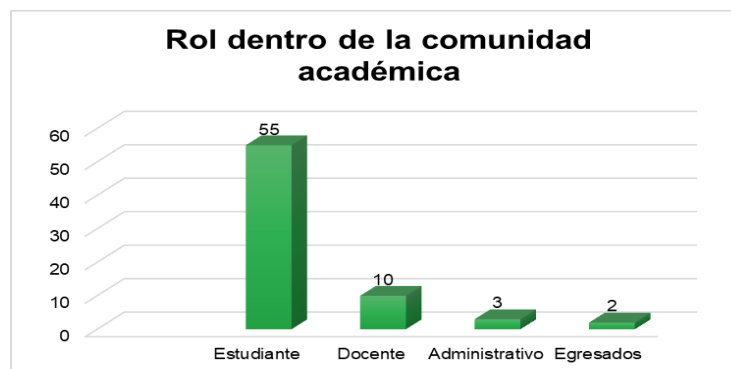


Figura 3. Rol que ocupa en la comunidad académica ESPOL.

Fuente: Elaboración grupo de investigación

De los encuestados la participación fue la siguiente: 78,6% son estudiantes, el 14,3% son docentes, 4,3% Administrativos y 2,9% egresados.

2. Seleccione el programa o programas académicos con los cuales se encuentra asociado.

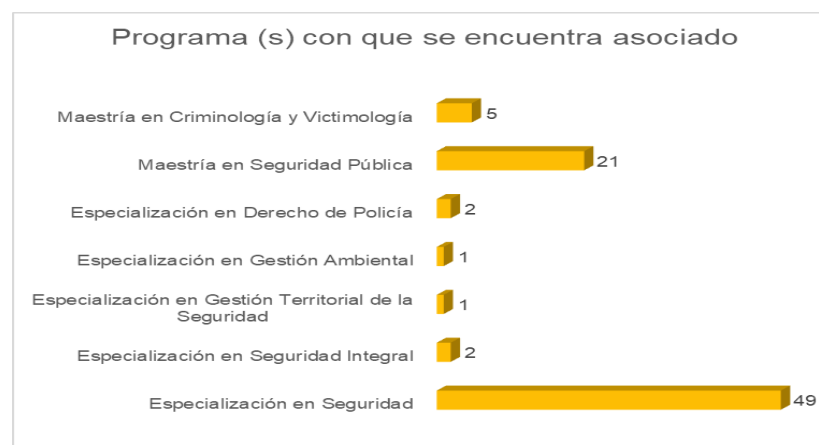


Figura 4. Participación en la encuesta por programa académico

Fuente: Elaboración grupo de investigación

Como se observa en la gráfica, se contó con la participación de personal de los diferentes programas ofertados por la Escuela.

3. Conoce usted el proceso de evaluación docente que se aplica en la Escuela de Postgrados de Policía "Miguel Antonio Lleras Pizarro".

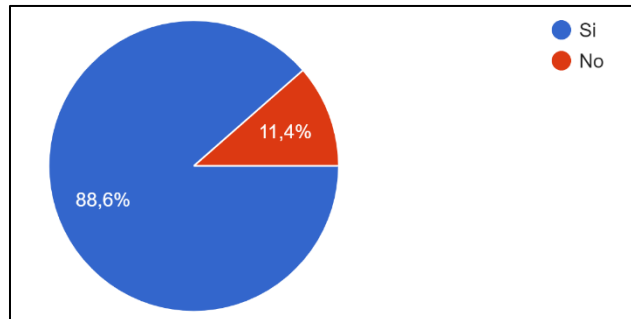


Figura 5. Respuesta pregunta 3, porcentaje conocimiento de la evaluación docente aplicada en la ESPOL.

Fuente: Elaboración grupo de investigación

4. Desde su punto de vista, ¿cuál es el objetivo de la evaluación docente?

Frente al objetivo de la evaluación los docentes consideran:

- El mejoramiento continuo de la enseñanza
- Calificar los resultados de la labor docente en función de su mejora
- Retroalimentar el proceso de enseñanza
- Mejoramiento del sistema de calidad educativa
- Encontrar oportunidades de mejora
- Conocer la integralidad del docente
- Identificar las competencias profesionales del ser, hacer y saber ser y hacer docentes
- Validar el proceso de enseñanza aprendizaje y orientación al desarrollo de competencias

A esta pregunta responden los estudiantes:

- Identificar destrezas y debilidades en el desempeño del docente
- Verificar si cumple con los parámetros educativos de la escuela
- Tener conocimiento de los aciertos y desaciertos pedagógicos, el cumplimiento de los pensum académicos y el mejoramiento continuo de los procesos académicos.
- Evaluar las competencias y habilidades del docente
- Verificar la calidad de los docentes
- Un requisito para mostrar al ministerio de educación y a las auditorías
- Mejorar el proceso académico en los diferentes programas que da la ESPOL
- Verificar la idoneidad de los docentes y el desarrollo temático de las materias
- Responder a las necesidades académicas de la Dirección Nacional de Escuelas.
- Evaluar la calidad del docente, los conocimientos, la forma como dicta la asignatura y la sinergia con el estudiante
- Evaluar las habilidades y competencias del docente en la asignatura y la correcta relación que hace con la maestría o programa académico.
- Verificar el grado de aceptación, conocimiento y la capacidad del docente para dar a conocer sus conocimientos
- Que cada día la planta de Docentes sea más especializada e idónea
- Mejorar la calidad de la educación de la ESPOL
- Mejoramiento continuo

El personal administrativo de la ESPOL responde:

- Seguimiento y mejora continua del proceso profesoral

- Conocer las competencias docentes
- Verificar su desempeño

Así mismo los egresados consideran:

- El desarrollo de los módulos sean Clarín y actuales, que sean llevado al contexto colombiano
- La calidad del docente y la metodología

En atención a las respuestas dadas, se evidencia que hay relación entre estas y los objetivos de las evaluaciones, los cuales se pueden ver a continuación, con lo anterior se puede inferir en que el personal que integra la ESPOL, conoce el fin de estas evaluaciones. A continuación, los objetivos establecidos por cada evaluación:

- Objetivo autoevaluación docente: “El propósito de este instrumento es que el docente autoevalúe su nivel de desempeño, mediante la valoración de sus competencias, a fin de cualificar el talento humano de la Dirección Escuela Nacional de Policía.” (Nacional, 3FA-FR-0018 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE (AUTOEVALUACIÓN - DOCENTE), 2012)
- Objetivo evaluación estudiante: “El propósito de esta evaluación es verificar el nivel de desempeño del docente con el ánimo de cualificar el talento humano y fortalecer el proceso de Formación Policial.” (Nacional, 3FA-FR-0016 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE (ESTUDIANTE), 2012)
- Objetivo evaluación Jefe Área Académica: “El propósito de esta evaluación es verificar el nivel de desempeño del docente por parte de Jefes o Coordinadores del Área

Académica, mediante la valoración de competencias, a fin de cualificar el talento humano de la Dirección Escuela Nacional de Policía.” (Nacional, 3FA-FR-0015 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (Evalúa Jefe Área Académica, Comandante de Compañía o Sección), 2012)

5. ¿Considera usted que la evaluación docente que se aplica en la ESPOL contribuye a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los programas académicos de postgrados?

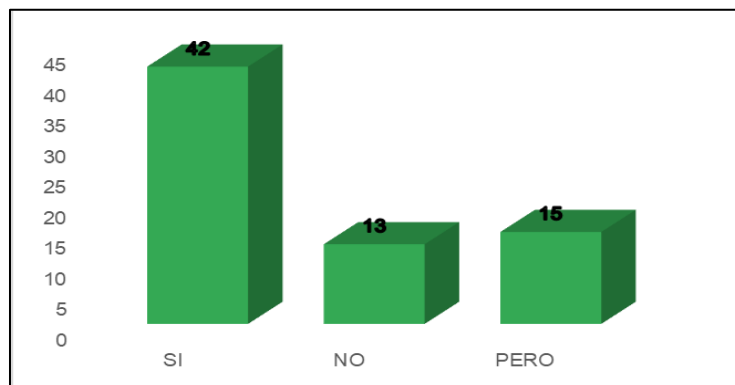


Figura 6. Respuesta pregunta 5

Fuente: Elaboración grupo de investigación

Como se puede evidenciar, aunque la mayoría de encuestados dicen que si (casi el 50%), el personal restante no está de acuerdo o si lo está, pero no del todo, aludiendo que faltan cosas por mejorar, así:

- Si, pero deben ser planteados algunos ítems de evaluación
- Si; siempre y cuando se acepten las sugerencias de la misma
- Su diseño no atiende en la amplitud necesaria el propósito planteado.
- Realmente no depende de la ESPOL sino de los estudiantes en su sinceridad y responsabilidad al momento de evaluar

- Si no se verifica y se le hace seguimiento, quedará como un formato más
 - Se debe mejorar en algunos aspectos
6. ¿Qué estrategias considera que se pueden implementar en ESPOL, para que la evaluación docente contribuya a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, en los programas académicos de postgrados ofertados?

En esta pregunta se destacan los siguientes aspectos:

- Desligar la evaluación docente al proceso de formación policial
- Evaluar cualitativamente a los docentes de manera que aporten efectivamente a los procesos académicos.
- Que no se basen únicamente en las competencias del docente (títulos), es importante verificar las habilidades blandas del docente.
- Ajustar el programa académico con. La dinámica actual de la institución retroalimentando a los docentes sobre los temas ya que algunos no tienen contexto institucional
- Evaluación por parte de expertos conjunta con una junta evaluadora
- Concientizar a los discentes de la importancia de hacer una calificación objetiva, que permita tomar una decisión sobre ese docente
- Tener en cuenta la evaluación para las próximas contrataciones.
- Se debe generar retroalimentación tanto al docente como al dicente acerca de la evaluación; la evaluación debe ser en dos vías.
- Realizar evaluación en tres momentos: al inicio, en el intermedio y al final de la cátedra.
- Actualizar la evaluación frente a los retos de la virtualidad

- Tener en cuenta el sentido de pertenencia o la visión del docente hacia la institución. Ya que algunos por sus ideologías o posiciones políticas, se dejan llevar por estas en su ejercicio de enseñanza.
- Revisar la causa raíz por la cual un docente no cumple con las expectativas de los estudiantes.
- Una de las estrategias sería evaluar como tal el programa académico, el cual debe apuntar a suplir las necesidades institucionales de cara al desarrollo de la misma sociedad. Así mismo, la revisión de los perfiles de los docentes.
- El método de evaluación debe ser más estricto no tan subjetivo. Desde el proceso de selección se debe tener en cuenta las competencias.
- Dar a conocer a los docentes por medio de un documento oficial de la ESPOL los resultados de la evaluación y los aspectos de mejora.
- evaluar la pedagogía y el método utilizado por cada docente, algunos poseen el conocimiento, pero presentan falencias al transmitirlo
- Cada materia debe ser evaluada de manera individual quiere decir no pregunte fijas
- Que se evalúe las técnicas y ayudas audiovisuales que utiliza el docente para exponer y dictar sus clases, hay unos que solo se dedican a leer y sus clases son muy monótonas, por lo tanto, no es fácil captar lo expuesto.
- Que no se tengan en cuenta las notas para calificar bien el docente
- Vincular a los representantes de los estudiantes para la selección y contratación docente.
- Evaluación por parte de expertos conjunta con una junta evaluadora: i) Competencias profesionales del docente; ii) experiencia de campo; iii) calidad y exigencia académica; iv) ética y bioética científica; v) autonomía y hermenéutica del ejercicio docente.

Bibliografía

BBC MUNDO. (21 de junio de 2016). Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36591625>

De Diego Correa, M., & Rueda Beltrán, M. (2012). La evaluación docente en educación superior: uso de instrumentos de autoevaluación, planeación y evaluación por pares. *voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 3(2), 59 - 76. Obtenido de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys3.2.2012.04>

Dirección Nacional de escuelas; Policía Nacional de Colombia;. (16 de Noviembre de 2017). Instructivo 000011 DINA-EVCAL. Bogotá, Colombia.

García Cabrero, B., Loredó Enríquez, J., & Carranza Peña, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista Ellectrónica de investigación educativa*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v10nspe/v10nspea6.pdf>

Gómez López, L. F., & Váldez Dávila, M. G. (Mayo - Agosto de 2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479 - 516. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>

Hernández Sampieri, R. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, sexta edición. México: McGraw-Hill.

Iglesias Sobero, M., & Loredó Enríquez, J. (2017). *La evaluación de la docencia en instituciones de educación superior: Significado para el docente*. Obtenido de <http://comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2851.pdf>

Lavilla Cerdán, L. (s.f.). La evaluación. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3629230.pdf>

López Abreu, O. L., García Muñoz, J. J., Batte Monter, I., & Cobas Vilches, M. E. (octubre - diciembre de 2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. *Revista Edumecentro*, 196 - 215.

Obtenido de <http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc>

Martínez Ruiz, H. (2012). *Metodología de la Investigación con enfoque en competencias*. México: Cengage Learning.

Ministerio de Educación Nacional. (19 de junio de 2002). *Ministerio de Educación Nacional*.

Obtenido de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Ministerio de Educación Nacional*. Obtenido de https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (5 de mayo de 2014).

Morales Artero, J. (2001). 7.1 la evaluación: caracterización general. Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5036/jjma08de16.pdf.PDF>

Pascual Gómez, I., & Gaviria Soto, J. L. (Septiembre-diciembre de 2004). *Revista española de pedagogía*. Obtenido de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2007/06/229-11.pdf>

Policia Nacional de Colombia, & Dirección Nacional de Escuelas. (28 de agosto de 2012). *Suite*

Vision Empresarial. Obtenido de Sitio web de la intranet de la Policía Nacional

Policía Nacional de Colombia, & Dirección Nacional de Escuelas. (16 de noviembre de 2017).

Instructivo 000011 DINA-EVCAL. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

Red Académica. (13 de enero de 2020). *Red Académica*. Obtenido de

<https://www.redacademica.edu.co/catalogo/evaluaci-n-de-docentes-decreto-1278>

Rodríguez Arocho, W. (2010). El concepto de calidad educativa: Una mirada crítica desde el enfoque sociocultural. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10(1), 1 -28. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>

Secretaria de Educación de Bogotá. (11 de febrero de 2019). *Secretaria de Educación de Bogotá*. Obtenido de https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/gestion-educativa/evaluacion-docente-y-de-aula#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20docentes%20y,y%20aprendizaje%20de%20los%20estudiantes.

Tancara Q, C. (diciembre de 1993). *SciELO*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n17/n17a08.pdf>

Unesco. (2015). Declaración del Foro ONG 2015: Hacia el Derecho a la Educación Pública, Inclusiva y de Calidad y el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida después de 2015. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233243_spa?posInSet=14&queryId=N-EXPLORE-7493e5a1-91c3-4b7c-9eab-179c9837a059

UNESCO. (s.f.). *UNESCO*. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/education>

Universidad Católica de Oriente. (s.f.). ¿Que significa evaluar?

Vásquez Tasayco, A. (2013). Calidad y Calidad educativa. *Investigación Educativa*, 17(2), 49-71. Obtenido de <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2945/Calidad%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>