

Colección
de Pedagogía

**Sistemas de
evaluación de
competencias
pedagógicas en
los docentes**

Autor
*Sandra Magnolia Pastran
Gloria Sierra Villamil
Luz Marina Ramírez Hernández*



© **Universidad EAN**
Carrera 11 No. 78-47
Bogotá D.C., Colombia
2011

CONSEJO SUPERIOR

Cecilia Crissien de Perico	Carlos Evelio Ramírez Cardona
Presidenta	Consejero Fundador
Carlos Mauricio Álvarez Cabrera	Álvaro Otto Rubio Salas
Primer Vicepresidente y Consejero	Consejero Vitalicio
Egresado	Martha Lucía Ramírez
Roque González Garzón	Consejera-Empresaria de la Mediana y Gran Empresa
Segundo Vicepresidente	Omar Alonso Patiño Castro
Consejeros	Consejero Representante de los Docentes
Hildebrando Perico Afanador	Jennifer Marcela Flórez Blanco
Presidente Honorario y Consejero Fundador	Consejera Representante de los Estudiantes
Carlos Alfonso Crissien Aldana	
Consejero Fundador	

DIRECTIVAS

Rector	Vicerrector de Planeación
Jorge Enrique Silva Duarte	Ruben Darío Gómez Saldaña
Vicerrector de Formación	Vicerrectora de Extensión y Proyección Social
José David Marín Enriquez	María del Carmen Sanabria Carmona
Vicerrector de Investigación	Vicerrector Financiero y de Recursos Físicos
Carlos Largacha Martínez	Juan Enrique Castañeda Mateus

Prohibida la reproducción
parcial o total de esta obra sin autorización de la
Universidad EAN

La edición de este texto estuvo a cargo de la Vicerrectoría
de Investigación
Grupo Gestión del conocimiento

Revisión de estilo
Dora Angela Castañeda
Diagramación
Adriana Rodríguez

Pastran, Sandra Magnolia

Sistemas de evaluación de competencias pedagógicas en los docentes

[Recurso electrónico] / Sandra Magnolia Pastran, Gloria Sierra Villamil, Luz Marina Ramírez Hernández. -- Bogotá : Universidad EAN, 2011. --

(Colección de Pedagogía)

119 p.

ISBN: 978-958-756-111-1

I. Competencia en educación

I. Sierra Villamil, Gloria

II. Ramírez Hernández, Luz Marina

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Datos del proyecto	5
1. Planteamiento y formulación del problema de investigación	6
2. Objetivos	7
2.1 Objetivo general	7
2.2 Objetivos específicos	7
3. Alcance de la investigación	8
4. Marco teórico	9
4.1 La autoevaluación	9
4.1.1 Componentes de la autoevaluación	9
4.2 Heteroevaluación	10
4.2.1 Recomendaciones para una heteroevaluación efectiva	11
4.2.2 momentos de la heteroevaluación y autoevaluación	11
4.3 ¿Qué es un modelo?	11
4.4 Concepto y evaluación de competencias pedagógicas	12
4.5 La rúbrica como técnica de evaluación en competencias ...	21
4.5.1 ¿Por qué utilizar las rúbricas?	22
4.5.2 Clases de rúbricas	23
4.5.3 ¿Cómo hacer una rúbrica o matriz de valoración?	23
4.6 Concepción de certificación	24
4.7 Retroalimentación, feedback y aprendizaje	27
5. Metodología	31
6. Resultados esperados	37
6.1 Sistema integral de evaluación de competencias pedagógicas	37
6.2 Proceso de implementación del sistema integral de evaluación de competencias pedagógicas	41

6.3 Construcción de instrumentos	42
6.4 Proyección con resultados que se obtengan en la evaluación	43
7. Modelo estadístico	44
8. Procedimiento de certificación de competencias pedagógicas en la EAN	46
8.1 Condiciones del procedimiento de certificación de competencias pedagógicas	46
8.2 Procedimiento para la certificación de competencias pedagógicas	47
9. Concurso de competencias pedagógicas	51
Bibliografía	57
Anexo 1	59
Anexo 2	69
Anexo 3	93
Anexo 4	105
Anexo 5	111
Anexo 6	117

DATOS DEL PROYECTO

Título del proyecto:

Sistema de evaluación de competencias pedagógicas de los docentes.

Director proyecto:

Gloria Sierra **e investigadora**

Investigadores asociados:

Luz Marina Ramírez, Sandra Magnolia Pastrán

Periodo:

1-2011

Grupo de investigación:

Ambientes de aprendizaje

Director grupo:

Gloria Sierra

Línea de investigación:

Innovación pedagógica en educación superior

1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La Universidad EAN desde la concepción del modelo educativo ha venido implementando la evaluación docente, teniendo en cuenta sus lineamientos, las competencias y productos establecidos en el modelo de gestión, la evaluación institucional de desempeño desde el modelo de gestión por competencias y exclusivamente teniendo en cuenta la perspectiva del estudiante en la evaluación mencionada, perdiendo de vista que no es el único ente que puede realizar tal proceso dado los productos que debe entregar en instancias que también retroalimentan su que hacer docente.

Dado lo anterior, se hace necesario replantear el sistema de evaluación desde una concepción más integral, donde se evidencien las competencias pedagógicas a partir de diferentes actividades y/o productos que desarrolla un docente en la universidad EAN, todo ello enmarcado en la estimulación de una cultura autoevaluativa y heteroevaluativa en la comunidad docente, que fomente procesos de autorregulación, estimule la retroalimentación, el reconocimiento al desempeño, de tal manera que lleve por una parte a la innovación pedagógica y por otra a planes de mejoramiento de acuerdo con los resultados obtenidos.

Por lo tanto el problema que ha de resolverse en esta etapa de la investigación se plantea en términos de: ¿cómo ha de plantearse el sistema de evaluación integral de competencias pedagógicas docentes? ¿cómo se puede operacionalizar dicho sistema? ¿qué hacer para motivar a los docentes a mantener su proceso de autoevaluación, aceptar como una gran contribución la heteroevaluación y dar a conocer lo que le hace exitoso?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar, desarrollar e implementar el sistema de evaluación de competencias pedagógicas de los docentes en la EAN.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estudiar el sistema de evaluación actual de los docentes de la Universidad EAN, de tal forma que se pueda cualificar y mejorar.
- Proponer un sistema de evaluación docente con una visión integral de modo que facilite el análisis de datos y el fomento de una cultura evaluativa al interior de la universidad.
- Proponer un modelo estadístico para el proceso de evaluación docente, a nivel institucional, por facultad y programa, que proporcione un nivel adecuado de validez a los resultados.
- Proponer el proceso de certificación de competencias docentes.
- Crear un concurso sobre las mejores prácticas docentes de modo que se reconozcan y fomenten procesos de innovación pedagógica en las distintas facultades y programas.

3. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

En esta etapa del proyecto de investigación, se tiene como propósito fundamental proponer un modelo de evaluación de las competencias pedagógicas para todos los docentes de la Universidad, con sus respectivos instrumentos para la respectiva autoevaluación y heteroevaluación, los cuales son ajustados mediante la retroalimentación de profesionales internos o externos a la institución, idóneos en la construcción de pruebas. El proyecto involucra igualmente, la propuesta de un concurso sobre las mejores prácticas pedagógicas, las cuales pueden ser tenidas en cuenta por otros profesores para mejorar su desempeño, así como un procedimiento para certificar las competencias pedagógicas definidas en el modelo de evaluación. Propositiones que se presentara a la alta gerencia de la Universidad que representa la comunidad Eanista.

4. MARCO TEÓRICO

El marco teórico, contiene constructos en relación con lo que es la auto-evaluación, la heteroevaluación, un modelo de evaluación, la definición y concepciones de las competencias pedagógicas y su evaluación, diferentes concepciones de certificaciones, proposiciones de la rúbrica como sistema de evaluación y el pensamiento de la retroalimentación con un producto del modelo de evaluación que se propone. Marco que refleja las relaciones y concepciones de lo mencionado y su respectiva operacionalización.

4.1 LA AUTOEVALUACIÓN

Para Tobón, S. (2010). "La autovaloración es el proceso por el cual la propia persona valora sus competencias con referencia a unos determinados criterios y evidencias, teniendo como base una matriz con niveles de dominio" p.283

4.1.1 COMPONENTES DE LA AUTOEVALUACIÓN

Tobón, S. (2010) reconoce "dos componentes centrales, el autoconocimiento y la autorregulación. El autoconocimiento lo define como un diálogo reflexivo continuo de cada ser humano consigo mismo que posibilita tomar conciencia de las competencias (...) y la autorregulación es la intervención sistemática y deliberada para orientar la construcción de las competencias de acuerdo con un plan trazado" p.283. [el primero tiene que ver con el darse cuenta y el segundo con la forma como se controla y alinea la persona con lo que desea]

Pautas para la autoevaluación tenga éxito:

- Que en la institución se reconozca que todo ser humano tiene derecho a reconocer su propia actuación en un ambiente de respeto por las diferencias individuales para que la persona sienta confianza al autoevaluarse.
- Que no se sientan amenazas por el reconocimiento real de comportamientos que tienen las personas para que la autoevaluación refleje el verdadero pensar, sentir y actuar del docente.
- Brindar retroalimentación oportuna a los resultados que se generen con el proceso de evaluación, para que hay oportunidad de establecer planes de mejora en lo que se requiera y refuerzo a lo deseado.
- Fortalecer la cultura sobre el desarrollo de competencias en todos los estamentos de la Institución, para que se asocie con credibilidad el binomio autoevaluación desarrollo.

[Desde lo planteado, se puede afirmar que para la Universidad EAN, la concepción de Tobón (2010, p. 283) se alinea con el pensamiento que se tiene sobre proceso y se concibe como el proceso de reflexión y la regulación del trabajo se realiza, permitiendo al docente identificar los comportamientos efectivos que modela frente al modelo educativo de la Institución y aquellos que se le ha dificultado interiorizar y expresar. Es desarrollada por el propio catedrático, con base en las competencias pedagógicas que se quieren evaluar para alinear la práctica educativa con lo requerido en el modelo de la EAN con el propósito de mantener lo que lo hace en la Universidad exitoso, cambiar o mejorar lo que no].

4.2 HETEROEVALUACIÓN

Esta estrategia de evaluación tenida en cuenta por la EAN dentro de la estimación de competencias pedagógicas docente es descrita por Tobón, S. (2010) como “la valoración de las competencias (...) por parte de personas diferentes a sus pares” p.285 [situación que por naturaleza genera temores en los seres humanos, dado que se pone en evidencia sus comportamientos, sus quehaceres, frente a lo esperado]

4.2.1 RECOMENDACIONES PARA UNA HETEROEVALUACIÓN EFECTIVA

- Sensibilizar al grupo de interés que participará en la heteroevaluación docente frente al objetivo que tiene la misma.
- Disponer al docente para aceptar la valoración de los clientes directos de sus productos y servicios.
- Llevar a cabo una sesión conversacional sobre las responsabilidades del rol que asume el heteroevaluador.
- Fortalecer la cultura sobre el desarrollo de competencias en todos los estamentos de la Institución, para que se asocie con credibilidad el binomio autoevaluación-desarrollo.

4.2.2 MOMENTOS DE LA HETEROEVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN

Tobón, S. (2010). Recomienda “tres momentos ideales para tal fin, al inicio, durante el proceso de formación y al final de éste”. Los explica así: “al inicio debe realizarse un diagnóstico de sus competencias para articular estrategias didácticas y actividades acorde con (...). En el proceso, para retroalimentar su pertinencia en la mediación pedagógica y al final para establecer (...) certificación”. p.288

En la Universidad EAN, la heteroevaluación es la valoración de comportamientos asociados a las competencias pedagógicas que deben evidenciarse en el proceso de formación que brinda su rol al estudiante desde lo requerido en el modelo pedagógico y sus cumplimientos en ésta misma línea con lo solicitado por quien representa la institución, el superior inmediato del docente, lo que se evidencia en el modelo que se formula para la evaluación de competencias pedagógicas docente Eanista.

4.3 ¿QUÉ ES UN MODELO?

Los modelos son representaciones idealizadas de la realidad (...). el modelo describe un problema en forma mucho más concisa. Al desarrollar el modelo, se recomienda empezar con una versión muy sencilla y moverse, en forma evolutiva, hacia modelos más elaborados que reflejen mejor la complejidad del problema real.

Los modelos siempre deben ser menos complejos que el sistema real, de otra manera, no tiene sentido trabajar con modelos si se puede trabajar con el sistema real en sí. Un modelo debe probarse, para identificar y corregir fallas (...), así se valida. Un modelo es válido si, independientemente de sus inexactitudes, puede dar una predicción confiable del funcionamiento del sistema.

Un método común para probar la validez de un modelo es comparar su funcionamiento con algunos datos pasados disponibles del sistema actual (se le llama también prueba retrospectiva), otro método podría ser incluir a una persona que no haya participado en la formulación del modelo, para poder encontrar errores.

El siguiente paso en la construcción de modelos, es instalar un sistema bien documentado para aplicar el modelo. Este sistema incluirá el modelo y el procedimiento de solución (además del análisis postóptimo) y los procedimientos operativos para su implantación. Una vez desarrollado el sistema para aplicar el modelo, la última etapa consiste en la implantación de los resultados probados del modelo. Esto básicamente implicaría la traducción de estos resultados en instrucciones de operación detallada, emitidas en una forma comprensible a los individuos que administrará y operarán al sistema. [Así concibe en, pasos para la construcción de modelos, http://www.investigacion-operaciones.com/Construccion_Modelos.htm lo aquí expuesto]

Fernández, J. (2009), menciona que para garantizar el éxito de la puesta en marcha de un modelo de gestión del desempeño (...) es necesario movilizar el modelo a través del liderazgo de los directivos y la conceptualización del sistema y su puesta en práctica, [lo que se ha tenido en cuenta en la Universidad EAN en la heteroevaluación propuesta y en la consulta para la validación de instrumentos]

4.4 CONCEPTO Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

El concepto de competencias pedagógicas se ha estudiado desde diversos escenarios, desde el mundo educativo, desde lo psicosocio-cultural, lo administrativo y lo empresarial entre otros, razones por lo que se han venido desarrollado desde un enfoque sistémico y constructivista.

El concepto comprende diversos agentes, saberes, comprensiones, ejes y ámbitos como se verá en el desarrollo de éste documento.

Así mismo, la evaluación de competencias pedagógicas está siendo un tema estudiado en el mundo no solo por organizaciones educativas o por entes rectores de las mismas en las diferentes naciones, sino también por organizaciones internacionales que aportan a concepciones regionales, locales y por ende Institucionales.

Partamos entonces con las concepciones de las competencias pedagógicas desde el enfoque constructivista que pueden dar soporte al modelo de competencias de la Universidad EAN.

Estas primeras definiciones pueden sustentar el enfoque del instrumento de evaluación de competencias docente:

Ducci citado por González (2006). “La competencia laboral es la construcción social es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” p.37

La práctica docente de acuerdo con De Lella citada por García Cabrero, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). “Se concibe como la acción que el profesor desarrolla en el aula, especialmente referida al proceso de enseñar, y se distingue de la práctica institucional global y la práctica social del docente”. [Concepción con la que se está de acuerdo en la EAN y ello es lo que se quiere tener en cuenta en lo denominado por nuestra universidad como “competencias pedagógicas”, lo que no es tenido en cuenta como tal por De Lella ni por quienes le citan, lo que abre el espacio de investigación requerido por la autora del presente artículo].

García-Cabrero, B., Loredó, J., Carranza, G., Figueroa, A., Arbesú, I., Monroy, M. y Reyes R. citados por García Cabrero B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). Plantean la necesidad de distinguir entre la práctica docente desarrollada en las aulas y una práctica más amplia, llevada a cabo por los profesores en el contexto institucional, denominada práctica educativa. Esta última se define como el conjunto de situaciones

enmarcadas en el contexto institucional y que influyen indirectamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje propiamente dichos; se refiere a cuestiones más allá de las interacciones entre profesores y alumnos en el salón de clases, determinadas en gran medida, por las lógicas de gestión y organización institucional del centro educativo. Todo lo ocurrido dentro del aula, la complejidad de los procesos y de las relaciones que en ella se generan, forma parte de la práctica docente, en tanto que los factores contextuales, antes tratados como variables ajenas al proceso de enseñanza y de aprendizaje, aquí se consideran parte de la práctica educativa.

Por tanto, la práctica docente se concibe como el conjunto de situaciones dentro del aula, que configuran el quehacer del profesor y de los alumnos, en función de determinados objetivos de formación circunscritos al conjunto de actuaciones que inciden directamente sobre el aprendizaje de los alumnos.

Al respecto Zabala, A. citado por García Cabrero B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). Señala que “el análisis de la práctica educativa debe realizarse a través de los acontecimientos que resultan de la interacción maestro-alumnos y alumnos-alumnos. Para ello es necesario considerar a la práctica educativa como una actividad dinámica, reflexiva, que debe incluir la intervención pedagógica ocurrida antes y después de los procesos interactivos en el aula. Esto significa que debe abarcar, tanto los procesos de planeación docente, como los de evaluación de los resultados, por ser parte inseparable de la actuación docente”.

Coll, C. y Solé, I. citados igualmente por García-Cabrero B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008). Mencionan que el análisis de la práctica educativa debe comprender el análisis de la interactividad y de los mecanismos de influencia educativa, por ejemplo *cómo aprenden los alumnos gracias a la ayuda del profesor* [concepción que se tiene en cuenta en el instrumento de evaluación de competencias pedagógicas en los supuestos de la A a la C].

A continuación se encuentran concepciones que están asociadas al proceso de desarrollo de las competencias:

Chávez, U. citado en Escobar, R.; Morales, H.; Pinilla, A.; Rondón, F. (2002). Dice que: “la noción que se tiene de una competencia, conlleva el resultado de un proceso de integración de habilidades y conocimientos (saber, saber hacer, saber ser, saber emprender)” p.133

Le Boterf citado por González (2006). Dice que las competencias se conciben como “una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño” p.38

Las definiciones que siguen a continuación, dan soporte al resultado que se obtiene cuando se evidencia que un docente pone en escena las competencias que posee y logra sus resultados por medio de otros:

Bunk citado por González (2006). “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” p.37

Abordando ahora de manera específica la evaluación de competencias pedagógicas, tema que como se dijo viene siendo estudiado en el mundo no solo por organizaciones educativas o por entes rectores de las mismas en las diferentes naciones, sino también por organizaciones internacionales que aportan a concepciones regionales, locales y por ende institucionales.

He aquí diversos fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente consignados en el estudio que se realizó desde la oficina regional de educación para América Latina y el Caribe, en la UNESCO y se presentó en el 2006 sobre la *evaluación del desempeño y carrera profesional docente, donde se contempla una panorámica de América y Europa, a partir de un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*.

[Vale la pena mencionar que cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción que se tiene con respecto a lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación de una institución a otra].

Con respecto a los fundamentos teóricos del sistema de evaluación del desempeño docente es relevante presentar los siguientes:

Scriven citado en UNESCO (2006) presenta una clásica propuesta al respecto de lo que es ser un buen docente. “ Un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla” otra idea de él al respecto es que un buen docente es “aquel que posee una serie de rasgos y características positivas” p.96

Desde esa propuesta, Scriven en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. [Supuestos tales como el de competencias de instrucción y competencias de evaluación, que han sido tenidas en cuenta en el instrumento de evaluación de competencias pedagógicas con que cuenta la UEAN]

Schalock, H.D., Schalock, M.D., Cowart, B. y Myton, D. citado en UNESCO (2006) Consideran que también es posible evaluar el desempeño docente a partir del “modelo teórico de la eficacia docente y los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docentes” p.96

Marczely, B. citado en UNESCO (2006). Expresa que básicamente se han identificado seis teorías y/o modelos acerca de la caracterización del “buen docente” que pueden ser útiles como marco de referencia para analizar las propuestas en América y Europa y son:

- Modelo centrado sobre los rasgos o factores.
- Modelo centrado sobre las habilidades.
- Modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula.
- Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas.
- Modelo centrado en los resultados.
- Modelo basado en la profesionalización.

Y una primera idea, extraída tras aplicar este marco de análisis, es que pocos son los sistemas de evaluación del desempeño que hagan explícitos los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual supone, sin duda, una debilidad.

Una excepción a esta norma es el llamado Marco para la Buena Enseñanza (MBE) propuesto por el Ministerio de Educación de Chile y que supone la referencia teórica a partir de la cual se desarrolla la propuesta de evaluación de docentes y la cual está conformada por cuatro dominios: preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio de aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, y responsabilidades profesionales; dominios que posteriormente se concretan en 20 criterios de ejercicio profesional y en un buen número de descriptores como se muestran a continuación:

Preparación de la Enseñanza

- A1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- A2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- A3. Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- A4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.
- A5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

- B1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.
- B2. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.
- B3. Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.
- B4. Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

- C1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
- C2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.

C3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.

C4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.

C5. Promueve el desarrollo del pensamiento.

C6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Responsabilidades profesionales

D1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.

D2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.

D3. Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.

D4. Propicia relaciones de colaboración y de respeto con los padres y apoderados.

D5. Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

Marco puede ser considerado como ecléctico en el sentido que recoge aspectos de habilidades, conductas en el aula, desarrollo de tareas y actividades relacionadas con la profesionalización. Por esta razón, es un ejemplo de los modelos desarrollados en América Latina p.98-99

En otras propuestas, a falta de un marco teórico explícito, es posible deducir el mismo, a partir de los elementos que conforman el sistema de evaluación del desempeño docente:

En Colombia, la normativa establece 14 aspectos del desempeño a valorar: construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), cumplimiento de las normas y políticas educativas, conocimiento y valoración de los estudiantes, fundamentación pedagógica, planificación del trabajo, estrategias pedagógicas, estrategias para la participación, evaluación y mejoramiento, innovación, compromiso institucional, relaciones interpersonales, mediación de conflictos, trabajo en equipo, y liderazgo.

En Costa Rica, según el manual de evaluación y certificación, se considera, por una parte la evaluación de la personalidad, en donde se tienen en cuenta: relaciones humanas, capacidad de razonamiento, desarrollo intelectual, madurez, expresión oral, conducta social, iniciativa y expresión escrita. Por otra parte, se realiza una evaluación del trabajo,

donde se consideran: la relación con alumnos, padres de familia y la comunidad; la organización del trabajo, el desarrollo de programas, la calidad del trabajo realizado, la aplicación de métodos educativos, la cantidad de trabajo realizado, la disciplina y la jefatura.

En Cuba se evalúan los resultados del trabajo, la preparación para el desarrollo del mismo, las características personales, el cumplimiento de las normas de conducta y principios de ética pedagógica y profesional.

En El Salvador los criterios se centran en tres bloques: preparación profesional, aplicación del trabajo y aptitud docente. 100 OREALC/UNESCO

En Eslovenia los criterios de evaluación comprenden: conocimientos y habilidades; competencias multidisciplinarias; independencia, fiabilidad, creatividad y desempeño profesional; el trabajo colaborativo con los compañeros y las relaciones con los padres de familia.

En California se considera el progreso de los alumnos en relación con los estándares propuestos por el distrito escolar, las técnicas y estrategias de instrucción empleadas, el apego a los objetivos curriculares y el establecimiento de un clima de aula adecuado para el aprendizaje.

En Perú son cuatro los elementos del marco: eficiencia en el servicio, asistencia y puntualidad y, finalmente, participación en el trabajo comunal y en la promoción social.

En Puerto Rico son cinco: manejar su sala de clases eficientemente y mantener la disciplina en ella, motivar a los estudiantes y diseñar estrategias ajustadas a su condición, aprovechar los recursos tecnológicos que facilitan la docencia, evaluar objetivamente la labor de los alumnos, adaptar su comportamiento a los reglamentos de la escuela y del sistema educativo.

En República Dominicana, por último, se considera la capacidad de los docentes y su formación.

Un análisis de estas propuestas muestra, en primer lugar, la enorme variabilidad entre países. De esta forma, se vuelve a verificar la falta de una visión común que hay en la evaluación del desempeño docente, incluso en países como los analizados que se ajustan a un modelo de evaluación análogo. p.98-100

Una segunda idea, es que ningún país sigue un marco teórico puro, sino que refleja influencias de varios de ellos. De esta forma, se apuesta por una visión compleja y múltiple de lo que es un docente de calidad.

En tercer término se encuentra que todos los modelos teóricos antes señalados se ven reflejados en un país u otro: desde el modelo de rasgos con reminiscencias de estos modelos en Cuba o Costa Rica, hasta el modelo centrado en resultados, considerado en California.

Con todo ello, y a falta de un análisis más fino, es posible concluir que no existe un modelo único común de lo que se considera un “docente de calidad”. De tal forma que actividades análogas en contextos similares, son vistas de maneras diferentes, y valoradas y reconocidas de manera diferencial; idea que debería ser sometida a una seria reflexión por parte de los responsables políticos de la evaluación p.101

Continuando con otra perspectiva sobre la evaluación del desempeño docente, Losada, Á. y Moreno, H. citado en Escobar, R. y otros (2002). Dice que: “La competencia es la capacidad de interactuar o de saber hacer, entonces las pruebas tendrían que apuntar hacia la necesidad de fortalecer la competencia para la acción, para la manipulación de conceptos y categorías en el análisis de situaciones concretas para fines sociales concretos, en lugar de la nemotécnica definicional”p.136.

El modelo de evaluación es entendido como la información que se extrae del proceso de aprendizaje y enseñanza que se aplica en un plantel educativo.

En el sistema educativo se precisa contar con un conjunto de elementos específicos que determinen el deber ser, en este caso referido a la evaluación del desempeño como representación de un sistema, proceso, evento, la cual está simplificada concordante a la relación producto donde deben captarse solamente los elementos esenciales de las mismas y son fáciles de operar en la propia realidad (Toro, 2009).

Evaluación Por Competencias es entendida como la capacidad de realización situada y afectada por el contexto que se desenvuelve un individuo. La evaluación se puede ver como la valoración a las capacidades innatas y habilidades (Fernández, Quiroz). La evaluación del desempeño es un proceso para recabar evidencias y aplicar

criterios sobre el grado y la naturaleza del avance en el logro de los criterios de desempeño establecidos en un resultado de aprendizaje. (Ávila, López, 2000).

Diseño por Evidencia es un instrumento tangible que da cuenta, ante terceros, del desarrollo de una competencia como consecuencia de un desempeño. (Ref: “Fundación Chile”) ACR.

Meta evaluación conceptualizada como aquella investigación sistemática cuyo objetivo es emitir un juicio acerca de la calidad, la relevancia, la pertinencia o los méritos de una evaluación. En este sentido, la evaluación se convierte en el objeto de estudio de la meta evaluadora (Stufflebeam, 1981; Scriven, 1967, 1991 citados en García, 2000). “El objetivo de la meta evaluación es asegurar la calidad de los servicios evaluativos, evitar o enfrentarse a las prácticas ilegales o a los servicios que no son de interés público, señalar el camino para el objetivo de la meta evaluación es asegurar la calidad de los servicios evaluativos, evitar o enfrentarse a las prácticas ilegales o a los servicios que no son de interés público, señalar el camino para el perfeccionamiento de la profesión y promover una mayor comprensión de la empresa evaluativa Stufflebeam (1974).

4.5 LA RÚBRICA COMO TÉCNICA DE EVALUACIÓN EN COMPETENCIAS

[Existen diversos métodos o técnicas para evaluar competencias. Entre ellas se puede contar con el estudio de caso, la observación del desempeño, la entrega de productos tangibles o intangibles, dependiendo con la misión empresarial, los cuestionarios, la entrevista de eventos críticos o eventos conductuales y la rúbrica entre otros que además se puede como método de evaluación, llevar a la práctica en un *assessment center*. Para ésta investigación, evaluación de competencias pedagógicas, es de interés por lo que se exponen sobre ésta ultima su concepción, uso,...]

Sobre las rúbricas como instrumento de evaluación facilita varias definiciones, se presentan las más significativas para el presente estudio. Entre las que menciona Rimari, W. (2008). Está que “La rúbrica o matriz de valoración, consiste en un listado de criterios específicos y

fundamentales que permiten valorar el aprendizaje, los conocimientos, las competencias y/o capacidades en un trabajo (...) p.4.

Alan de Rowe, citado por Rimari, afirma que “las rúbricas son una vinculación vital entre la evaluación y el proceso de enseñanza aprendizaje. Estas operacionalizan la calidad en nuestras mentes de manera que podemos enseñar más efectivamente y guiar a nuestros alumnos”. Así mismo Heidi Goodrich, citada por Rimari, afirma que la rúbrica es “una herramienta de evaluación que identifica ciertos criterios para un trabajo” (...) especifican el nivel de desarrollo esperado para obtener diferentes niveles de calidad (...) pueden ser expresados en términos de una escala (...) o en términos numéricos (...) que al final se suman para determinar un resultado al que se le asigna una nota (A,B,C o usando la escala vigesimal, es decir, de 0 a 20

Vera citada por Fernández, A. comunica que “la rúbrica también pueden ser entendidas como pautas que permiten aunar criterios, niveles de logro y descriptores”. Díaz Barriga, advierte que las rubricas son “guías o escalas de evaluación donde se establecen niveles progresivos de dominio o pericia relativos al desempeño que una persona muestra respecto de un proceso o producción determinada”. También se puede decir que las rúbricas integran un amplio rango de criterios que cualifican de modo progresivo el tránsito de un desempeño incipiente o novato al grado de experto.

La rúbrica se concibe “el uso de rúbricas como instrumento de valoración de competencias que establece criterios concretos y objetivos de evaluación tanto para evaluación del aprendizaje como para la evaluación docente y la gestión de los procesos de implementación del modelo educativo” p.43

4.5.1 ¿POR QUÉ UTILIZAR LAS RÚBRICAS?

Rimari, W. (2008). re junto a otros expertos que “las rúbricas mejoran los productos finales de los educandos y, por tanto, mejoran también la calidad de sus aprendizajes (...) una vez creada una rúbrica puede ser utilizada para varias actividades o modificarla levemente” p.4

Al respecto Fernández, A. registra otro uso que propone Goodrich y es que “provee al maestro información de retorno sobre la efectividad

del proceso de enseñanza que está utilizando. Reduce al mínimo la subjetividad en la evaluación, promueve la responsabilidad, ayuda a mantener los estándares establecidos, proporciona criterios específicos para documentar el progreso y son fáciles de utilizar y de explicar”

4.5.2 CLASES DE RÚBRICAS

Mertler citado por Fernández, A. presenta dos tipos de rubricas, las globales u holísticas y las analíticas. Las primeras permiten hacer una valoración de conjunto del desempeño sin determinar o definir los aspectos fundamentales que corresponden a lo que se quiere evaluar. Ese tipo de rúbrica solo tiene descriptores correspondientes a unos niveles de logro que son globales. La segunda, la rúbrica analítica es mucho más compleja, amplia y definitiva para la evaluación (Vera, 2004 citada por Fernández, A.)

4.5.3 ¿CÓMO HACER UNA RÚBRICA O MATRIZ DE VALORACIÓN?

Vera citada por Fernández A. propone para diseñar la rúbrica analítica:

- Definir cada uno de los criterios que se va a evaluar.
- Indicar los descriptores para cada criterio
- Darle peso o darle puntos a los criterios y con el total de la sumatoria indicar si es deficiente (...) excelente el desempeño.
- Se proporciona la retroalimentación para que sea qué puede hacer para avanzar en su proceso.

De acuerdo con Rimari, W. (2008):

- Establecer el objetivo de desempeño, comportamientos, competencias, capacidades o actividades que se van a evaluar.
- Diseñar una escala o niveles de desempeño. Por lo general estos se ubican en la fila horizontal superior de la matriz, por lo general con una gradación que va de mejor a peor. Se debe evidenciar la diferencia entre los grados.
- Describir lo más claramente posible los criterios de desempeño específicos que va a utilizar para llevar a cabo la evaluación. En la primera columna vertical se ubican los aspectos que se han seleccionado para evaluar.

- Revisar lo que ha plasmado en la matriz para asegurarse que no le falta nada. Especialmente en las celdas donde se describe de forma clara y concisa los criterios que se van a utilizar para evaluar los aspectos elegidos.
- Ponerla en funcionamiento

ESCALA DE CLASIFICACIÓN	
ASPECTO EVALUAR	CRITERIOS

A lo manifestado por los autores se puede agregar para esta investigación específica, otro aspecto a tener en cuenta y es analizar lo que se está haciendo con respecto a las exigencias de lo que se quiere evaluar e incluirlo. La evaluación de competencias pedagógicas tiene que ver con el desarrollo profesional y el liderazgo del docente en términos de su contribución a los propósitos organizacionales y académicos. De ahí que la evaluación tenga que ver con la evidencia de la contribución a dichos resultados.

Analizando otros niveles o escalas de desempeño, Fernández, J. (2009) parte de la no evidencia de la contribución o negación de la misma, la contribución básica que además puede depender de los demás, la contribución independiente o a partir de otros y la contribución estratégica y la expone al hablar del desarrollo profesional y el liderazgo.

4.6 CONCEPCIÓN DE CERTIFICACIÓN

Irigoin, M y Vargas, F. (2002). plantean la certificación de una competencia laboral como el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador,

efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo.

Desde la concepción del SENA, la certificación responde al proceso que realiza un ente certificador e independiente, mediante la evaluación de competencias y cumplimiento de requisitos, y asegura la calidad de un programa, el desempeño de competencias de un profesional y / o estudiante, lo cual genera confianza ante la sociedad y la evaluación del aprendizaje es entendido como un espacio de construcción de conocimientos que se evidencia en el desempeño de los estudiantes. Se entiende como la emisión de un juicio sobre el valor de algo proyectado o realizado por algún individuo o grupo y presupone un proceso de recolección de información sistemática y relevante que garantice la “calidad” del juicio formulado.

Se han observado dos formas generales de llegar a certificar competencias una es como se hace desde el modelo de competencias laborales aquí en Colombia, metodología que puede llevarse a cabo en la EAN, transfiriendo la experiencia del tema a ésta Institución.

La segunda opción, es el descubierto por la directora de la investigación por medio de ANUIES que certifica competencias docentes (<http://certidems.anui.es.mx/>). [Desde el cual se puede inferir al revisar detenidamente el lenguaje que utiliza y los documentos soportes que aparezcan en la página web, que es un proceso muy similar al establecido en Colombia por el SENA y que sirve como referente].

En cuanto a la forma como se evalúan competencias laborales se propone realizarlo dentro de los siguientes parámetros:

- Diseño programa de sensibilización. Incluye objetivo, competencias a certificar. Incluye además cómo se demuestran las competencias, así como actividades que sensibilicen y lleven a comprender el compromiso de las partes involucradas.
- Levantamiento, de la información requerida para la evaluación de las normas existentes con su respectivo elemento de competencia para identificar cuáles son de interés de la Institución y cuáles que lo son no han sido convertidas en normas de competencia para realizar el respectivo proceso.

- Diseñar los instrumentos de evaluación acorde con las características del servicio y de acuerdo a los requerimientos del ente certificador.
- Realizar un diagnóstico previo sobre los elementos de competencia requeridos para levantar la línea de base de grupo a certificarse y saber en qué condiciones se encuentra frente a lo requerido
- Diseñar e implementar un programa de capacitación que permita asegurar que los aspirantes a la certificación en dicha norma de competencia, la obtendrán como lo ha hecho igualmente UNUIES.
- Realizar la evaluación propiamente dicha, para la certificación.
- Diseñar el plan de acciones de mejoramiento para quienes no aprueban la evaluación y asegurar que lo llevara a cabo para poder presentarse a una segunda evaluación para la certificación de competencias laborales bien sea con el ente certificador definido por el por la misma Institución como también es posible.
- Presentar la documentación requerida por y ante el ente certificador de acuerdo a los requerimientos establecidos, por cada una de las personas evaluadas.
- Recibir la respectiva auditoria de evaluación para las certificaciones presentadas si se hace con un ente externo, pero si se hace internamente, este aspecto puede ser considerado.
- Llevar a cabo las acciones que surjan de la auditoria para las certificaciones solicitadas.
- Recibir las certificaciones y entregárselas a la institución y al personal cualificado.
- Iniciar nuevamente el ciclo, bien sea con otro elemento o elementos de competencia o con otras normas de competencia.

Aspectos que podrían ser tenidos en cuenta para en el diseño del proceso de certificación de competencias pedagógicas en la EAN, adaptando lo requerido al lenguaje de la Universidad].

4.7 RETROALIMENTACIÓN, FEEDBACK Y APRENDIZAJE

Al respecto, Valderrama, B. (2009), expresa que “Las personas podemos cambiar, aprender y mejorar” p.37 [con la cita que inicia el marco de referencia sobre la retroalimentación que debe brindarse a quienes son evaluados, se recoge todo el sentir de lo que debe tenerse en cuenta en la cultura de evaluación que desea estimular la Universidad EAN, así mismo la frase es la puerta de lo que se encuentra en este referente].

Valderrama, B. (2009). Propone el ciclo del aprendizaje profundo con una serie de pasos que por si solo se describen a continuación [coincidiendo con variables que se tienen presente en el modelo que se propone dentro de la evaluación del desempeño de competencias pedagógicas del docente de la UEAN]

Figura 1. El ciclo del aprendizaje profundo



Con respecto del aprendizaje descrito, la autora menciona que para aprender es necesario obtener información de retorno que nos permita reorientar nuestro comportamiento. Así mismo confirma que en los ambientes profesionales se ha popularizado el término *feedback* para hacer referencia a la información que se recibe sobre la calidad de la actividad y el desempeño.

Otra concepción es que el *feedback* es el proceso de de compartir observaciones y sugerencias con otra persona, con la intención de mejorar su desempeño. Para que sea efectivo debe incluir tanto las conductas de éxito cómo las de error o fracaso. Debe ser claro, corto, conciso y concreto, centrado en comportamientos [como se observa por ejemplo en las rúbricas]. Hay que limitar la crítica innecesaria y alentar los pequeños progresos y los esfuerzos por cambiar. Los psicólogos le llaman a esto “moldeado o aprendizaje por aproximaciones sucesivas”.

El *feedback* requiere de un clima rico en refuerzo positivo. Hay algunas ocasión es en las que puede ser enriquecedor formular una crítica constructiva con el fin de ventilar un problema en la relación, sacar a la luz las discrepancias entre las metas profesionales y el grado de compromiso para conseguirlas, ayudándole a ver sus propios comportamientos y estrategias contraproducentes. Para ello sigue los siguientes pasos: expone el propósito de la conversación en términos positivos, especifica el comportamiento de forma clara y concisa que ha de mejorar, explica cómo sus acciones afectan resultados, indaga su punto de vista, sugiere cambios concretos del comportamiento en términos positivos, finaliza con comentarios positivos ofreciendo ayuda para resolver la situación y expresa confianza en su potencial de crecimiento.

Para que la crítica sea bien recibida y cumpla su función hay que tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

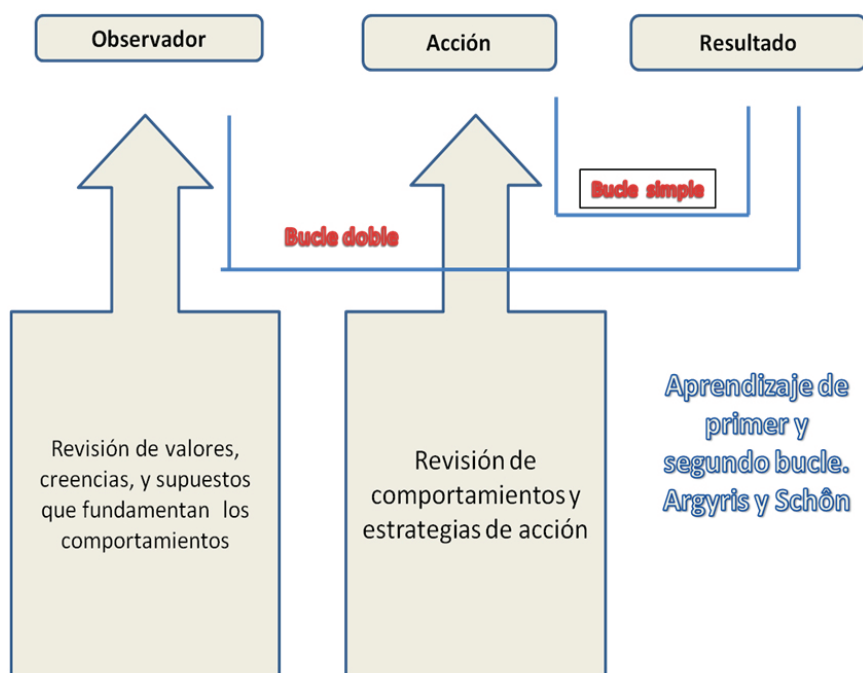
- Sondear con cuidado la disposición psicológica de aceptar el beneficio que supone conocer otros puntos de vista.
- Hay que seleccionar los comportamientos y estrategias que tienen más posibilidades de conducir a un cambio sustancial. Hay que escoger uno o dos temas en los que la persona pueda concentrarse, el tercero puede ponerlo a la defensiva.
- Evitar generalizar, etiquetar, atribuir motivos: siempre llegas tarde, no has venido a nuestra cita porque no estás comprometido con tu desarrollo.

Marshall Goldsmith citado por Valderrama recomienda la práctica del Feedforward, que consiste en “ofrecer sugerencias para el futuro más que centrarse en los errores del pasado (...) ejemplo: has probado..., me permites una sugerencia..., hagamos...qué tal si...” p.142-143

Rosabel Moss Kanter, citado por Valderrama, “encontró una correlación positiva entre el grado de innovación en la empresa y la cantidad de muestras de agradecimientos” p.147 [por lo que la retroalimentación debe ir acompañada de reconocimiento o refuerzo positivo, lo que sirve para reforzar la conducta deseada y mantiene climas de trabajo agradables, sinérgicos y productivos]

Valderrama también cita a Argyris¹ al hablar de aprendizaje, indicando que se enfocó en el reto de transformar el conocimiento en acción [como se concibe también en la definición de competencias pedagógicas dicho proceso] y presenta el modelo de aprendizaje individual y organizacional Argyris y Schön basado en dos bucles de realimentación como se muestra a continuación:

Figura 2. Aprendizaje de primer y segundo bucle.



Fuente: Valderrama, B. (2009). Desarrollo de competencias mentoring y coaching. Madrid: Prentice Hall. P.43

¹ Psicólogo, doctor en comportamiento organizacional y consultor en el campo de desarrollo organizacional.

De acuerdo con Fernández, J. (2009), es “a partir de la retroalimentación recibida de los participantes, se elaboran planes de mejora individuales, enfocando las medidas concretas en los puntos de discrepancia detectados entre sus creencias y actitudes y los valores difundidos por la empresa” p.135

Alineado con lo anterior, Jones, G. (2008) exprofesor de psicología del desempeño de elite en la University of Wales, afirma que “los mejores jugadores no continúan en su camino sin primero escudriñar y entender rigurosamente los factores que subyacen a sus logros (...) después de cada juego, los miembros del equipo se esforzaban por resaltar no sólo lo que habían hecho mal, sino lo que habían hecho especialmente bien (...) para poder concentrarse en reproducirlos en el próximo juego (...) para intentar metas más difíciles de lograr” p.144

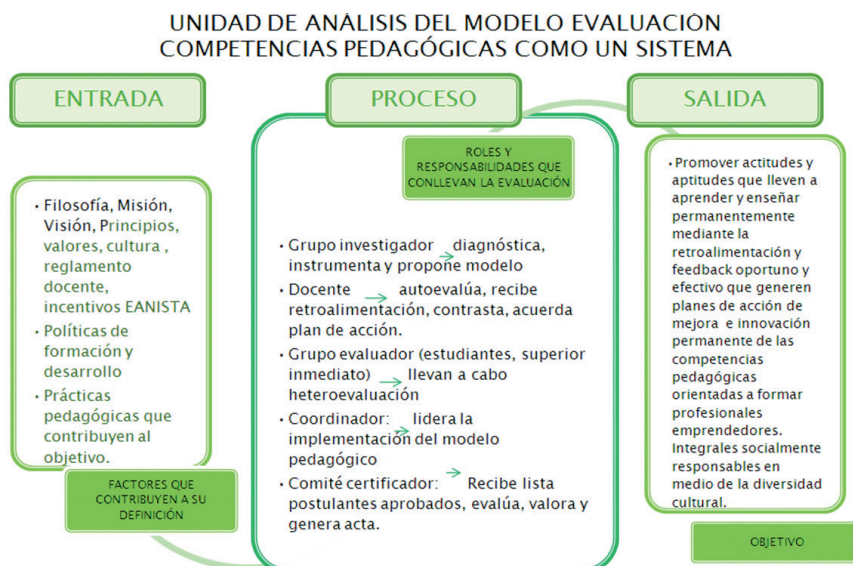
5. METODOLOGÍA

Para la formulación y desarrollo del modelo de competencias pedagógicas se planteó el siguiente proceso:

- Se estableció la unidad de análisis del modelo de competencias pedagógicas

Se identificaron las fuentes de entradas necesarias para determinar el modelo o sistema de evaluación, el proceso que contiene los roles y responsabilidades que conlleva a la evaluación y por último, las fuentes de salida, necesarias para tener una retroalimentación de la evaluación. Cada una de las fuentes se presenta en la figura 3.

Figura 3. Unidad de análisis del modelo de competencias pedagógicas.



Fuente: Elaborado por Grupo Investigación Sistema Integral de Evaluación de Competencias pedagógicas. Pastran, S. Ramírez, L. Sierra, G.

- Revisión al modelo de evaluación que se aplica actualmente

El modelo que se aplica y explica en el anexo 1, responde a la propuesta de evaluación de desempeño docente situacional y está fundamentada en el marco epistemológico de la teoría de las competencias, que en el aspecto práctico se refleja en los instrumentos de evaluación que se aplican.

Para esta revisión se han tenido en cuenta tres parámetros, el marco conceptual del modelo educativo, el modelo de evaluación de competencias pedagógicas, el diccionario de competencias pedagógicas, y, el instrumento que se utiliza para que el estudiante evalúe al docente.

Tabla 1. Diccionario competencias pedagógicas de la Universidad EAN

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS SEGÚN NIVEL DE DESARROLLO
INTERPRETATIVA	Proceso de comprensión que permite describir, analizar e interpretar las diferentes formas de ver el mundo, en relación con las situaciones que se observan en la realidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende y explica los que percibe, a partir de la observación. • Explora información mediante cualquier medio. • Indaga bibliografía con el propósito de manejar y recolectar datos e información. • Elabora resúmenes, reseñas y representaciones gráficas sobre situaciones que ha comprendido.
ARGUMENTATIVA	Proceso que plantea juicios y razones que justifican los conceptos y significados sobre las situaciones que se observan en la realidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Justifica y da razones suficientes frente a diferentes situaciones como postulados, modelos y fundamentos teóricos, etc. • Construye inferencias, presuposiciones, hipótesis sobre una situación u objeto de estudio. • Construye argumentos que sustentan a partir de investigaciones y estudios representados en reseñas ensayos y artículos. • Elabora argumentos de alto nivel de análisis para discusión y debate.
PROPOSITIVA	Proceso que permite interactuar, confrontar, proponer y generar nuevas ideas o alternativas ante situaciones que se presentan en la realidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Construye propuestas nuevas, a partir de procesos de interpretación y argumentación. • Diseña proyectos innovadores que trasciendan a nuevos postulados. • Produce modelos o nuevas propuestas para la solución de problemas. • Produce nuevas alternativas de solución con alto nivel de criticidad, que subyace a la producción de conocimiento

Fuente. Modelo Educativo 2010

Con respecto al resultado de la revisión del instrumento de evaluación de competencias pedagógicas que se ha venido utilizando, (formato GDH-201-15 del 01.09.08), se analizó que los supuestos que se evalúan de la A a la D mediante 3 afirmaciones cada uno, están centrados en

identificar principalmente el desempeño del estudiante como resultados de la aplicación de las competencias del docente en su puesta en práctica del modelo educativo. Se define las competencias pedagógicas como competencias interpretativas, argumentativas y propositivas.

Sin embargo se hace necesario redactar los supuestos y sus afirmaciones de forma en que se evidencien en la autoevaluación que hace el estudiante, el impacto que tuvo el docente en la comprensión de sus responsabilidades y desarrollo de competencias como resultado de las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas del docente para el fin mencionado.

Este proceso ha tenido resultados claros y objetivos frente a lo formativo fundamentado en el modelo educativo de la universidad, sin embargo se crea la necesidad de complementar el modelo, teniendo en cuenta otras miradas para que la evaluación docente sea más integral, a partir de otras perspectivas como es la autoevaluación y la evaluación de otros.

El manejo estadístico realizado a la evaluación docente de semestres anteriores, se ha dado bajo la utilización de la calificación en escalas tipo Likert, una asignación de un puntaje determinístico a cada una de las categorías o aspectos negativos o positivos evaluados. Por ejemplo el formato que se sigue de una escala tipo Likert con 5 niveles sería:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

A veces se utilizan 4 niveles de respuesta, eliminando la posibilidad de neutralidad, tal como lo usa la universidad EAN. Las estadísticas posibles de calcular son la moda y la mediana, promedios y desviaciones estándar no son posibles en éste tipo de escalas. Además, dos personas pueden obtener el mismo puntaje partiendo de respuestas diferentes.

Estas metodologías no contemplan las relaciones existentes entre variables, y no permite visualizar respuestas a preguntas en términos abstractos de satisfacción con el desempeño de los docentes, de la adecuación de sus estrategias pedagógicas, o de la objetividad de la evaluación.

Cuando se tiene un instrumento de medición (encuesta) con un conjunto de medidas o variables cualitativas que son recategorizadas a un tipo ordinal, números enteros del 1 al 4, significando 1 el más bajo y 4 el más alto, se utiliza para su análisis técnicas estadísticas multivariadas que permitan describir un conjunto de medidas o variables generando resultados cuantitativos que midan la competencia evaluada, teniendo en cuenta las relaciones existentes entre las variables (preguntas), el grado de importancia que se da a cada una de las variables y la cuantificación de estas variables cualitativas, de tal forma que se genere un índice, por la primera componente principal desarrollada por la técnica y de ahí hacer las comparaciones deseadas.

Dado todo lo descrito, se propone:

1. Rediseñar las preguntas.
2. Adecuar la escala de medición.
3. Realizar un manejo estadístico adecuado a la escala de medición elegida y no un análisis de datos cuantitativos a variables cualitativas.

Los ajustes al instrumento se presentan en el anexo 4 denominado “encuestas aplicadas por el estudiante”.

- Mejoramiento en el diseño y construcción del sistema integral de evaluación de competencias pedagógicas.

Se inicia el diseño y construcción del sistema integral de evaluación de competencias pedagógicas, identificando los diferentes actores evaluadores y los mecanismos de evaluación posible que cada actor ejecute, teniendo siempre presente las competencias que la universidad EAN busca generar como valor agregado en la formación de sus profesionales. Para cada uno de los actores se diseñó y elaboró un instrumento definido por técnicas de cuestionario y rúbrica, las cuales arrojan información objetiva que se requiere para que se genere el plan de desarrollo y mejoramiento docente de la universidad.

En cuanto a la parte estadística, se propone realizar un procedimiento, llamado análisis categórico de componentes principales (CATPCA), un método que opera en dos etapas. En la primera de ellas se construye

una variable numérica correspondiente a la variable categórica inicial, en la cual cada categoría recibe un valor numérico, seleccionado mediante un proceso de optimización matemática que maximiza la covarianza conjunta de las variables analizadas. En la segunda etapa se proyecta las “proxy” cuantitativas de las variables categóricas en espacios vectoriales de fácil interpretación y pocas dimensiones, siguiendo el método clásico de los componentes principales.

La aplicación del Análisis de Componentes Principales Categóricos CATPCA (del inglés, *Categorical Principal Components Analysis*), el cuál es un desarrollo importante en el análisis de datos multivariados para la asignación óptima de valores cuantitativos a variables de escalas cualitativas. El CATPCA asigna a cada categoría, de tales variables cualitativas, valores numéricos a través de un proceso llamado cuantificación óptima (*Optimal Scaling, Optimal Scoring*), esta forma de cuantificación óptima es una muy buena aproximación al tratamiento multivariado de dichas variable. Además, este desarrollo sugiere una reducción de la dimensionalidad del mismo estudio, generando así un índice, en este contexto, de la evaluación de las competencias pedagógicas de los docentes de la Universidad EAN. Estos índices se obtienen, uno por cada competencia analizada y consisten en una combinación lineal de las variables transformadas (por la cuantificación óptima) en cada competencia, ponderadas por su correspondiente carga factorial o importancia de la variable en el estudio, dichas ponderaciones son calculadas a través del software SPSS v15. Posteriormente, los índices se estandarizan a una escala numérica de cero a cinco, de cero a cien, o a la escala deseada, lo cual es más fácil de manejar e interpretar, y finalmente se generan los reportes individuales por docente, logrando comparaciones entre asignatura y unidades académicas.

- Operacionalización e instrumentación

El proceso consistió en definir el qué evaluar, el para qué, el cómo evaluar en relación con las competencias pedagógicas, los momentos y requerimientos del proceso formativo. De la misma manera construyeron las variables que explican el desarrollo de la evaluación por competencias, considerando la encuesta y la rúbrica como una escala de medición para cada variable, donde se permite evidenciar con precisión lo que se quiere identificar frente al desempeño docente, dado que en ella se describen los comportamientos asociados a la competencia.

Para cada caso (pregrado, posgrado, maestría; autoevaluación, heteroevaluación), se construyó un grupo de instrumentos que describen la competencia a evaluar. Se plantearon preguntas en términos de prácticas pedagógicas específicas, acordes con la definición teórica del comportamiento evaluado, y como alternativas de respuesta, opciones que se pueden ordenar según la deseabilidad del desempeño docente, llamada rúbrica.

La instrumentación del modelo de evaluación de competencias pedagógicas cuenta con cuestionarios y rúbricas, los cuales que describen los comportamientos asociados a las competencias, que deben evidenciarse en el docente.

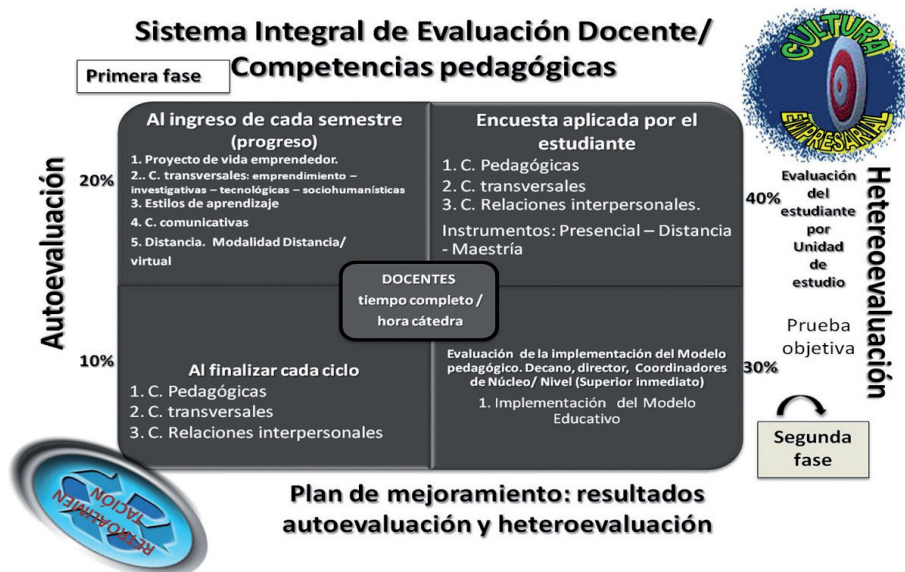
6. RESULTADOS ESPERADOS

6.1 SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

El sistema establece cuatro escenarios a evaluar que se evidencian en la figura 4:

- Pruebas de ingreso o progreso.
- Cuestionario de evaluación que diligencia el estudiante.
- Autoevaluación docente.
- Evaluación por parte del superior inmediato.

Figura 4. Sistema integral de evaluación de competencias pedagógicas



La anterior figura refleja el sistema integral de evaluación de competencias pedagógicas, el cual se orienta así:

Tabla 2. Tipos de pruebas previstas en la evaluación de competencias docente

TIPOS DE PRUEBAS	CUÁNDO	A QUIÉN	CUÁLES
Pruebas de ingreso (anexo 2)	Se realiza al ingreso del docente a la Universidad o al iniciar el sistema de evaluación planteado para la Institución.	Docentes de cátedra y tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de vida emprendedor (Rúbrica) • Competencias transversales (Rúbrica) • Estilos de aprendizaje (enseñanza) – cuestionario. • Competencias comunicativas (Rúbrica) • Autoevaluación sobre aspectos de la modalidad a distancia (cuestionario)
Pruebas al finalizar cada ciclo. (Anexo 3)	La autoevaluación de las pruebas previstas la debe realizar cada docente una vez termina un ciclo académico en la Universidad.	Idem	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógicas (Rúbrica) • Competencias Transversales (misma rúbrica de las pruebas de progreso) • Relaciones interpersonales (forma parte de la rúbrica de competencias transversales)
Instrumentos de evaluación por parte del estudiante. (Anexo 4)	Cada vez que termina un módulo o bloque.	Los estudiantes evalúan a docentes de cátedra y tiempo completo de pregrado, posgrado y maestría.	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógicas (Cuestionario modalidad presencial pregrado y posgrado) • Competencias Transversales (la misma rúbrica de las pruebas de progreso en pregrado) • Pedagógicas, transversales y de relaciones interpersonales (Rubrica maestría).
Instrumento evaluación implementación del modelo pedagógico. (Anexo 5)	Durante el ciclo o desarrollo del bloque.	Superior inmediato, evalúa a docente de cátedra y de tiempo completo.	Implementación del Modelo Pedagógico formación por competencias

Adicional a lo descrito sobre las pruebas previstas para la evaluación docente, en la segunda fase, es el indicador que surja en las pruebas objetivas que se realizarán desde el Global EAN *Assessment Center*, las cuales se formularan por unidad de estudio, evaluando el aprendizaje por programa.

En síntesis las figuras que vienen a continuación muestran de una manera gráfica, la perspectiva que se tiene sobre la evaluación del desempeño docente en la EAN.

Figura 5. Perspectiva de la evaluación del desempeño docente



Fuente. Elaborado por Grupo Investigación Evaluación Competencias pedagógicas. Pastran, S. Ramírez, L. Sierra, G.

Como se ha mencionado y se expresa en las gráficas, las competencias propuestas, a ser evaluadas al docente de la Universidad EAN son las competencias transversales en las que se consideran las tecnológicas, emprendedoras, investigativas, comunicativa y socioafectiva, además de competencias pedagógicas (interpretativa, argumentativa y propositiva), de Relaciones interpersonales y de control del modelo educativo.

Con el modelo de evaluación de desempeño se pretende:

- Evaluar el desempeño de los docentes, enmarcado en las competencias pedagógicas del docente.
- Evaluar la competencia en interacción con el estudiante, la cual responde a los conocimientos que evidencia el saber; la experiencia, que se visualiza en el hacer y la actitud que se refleja en la motivación.
- Evaluar la acción docente vista desde el manejo de estrategias pedagógicas y por consiguiente donde se evidencian en uso, que son las actividades de aprendizaje.

Elementos que llevan a considerar lo siguiente:

La parte administrativa, interroga por la importancia de la unidad de estudio para la formación profesional, los conocimientos y las experiencias que el estudiante puede construir y los compromisos que debe asumir.

Respecto a la construcción del conocimiento plantea, si se diseñan actividades que promueven la definición de conceptos, la reflexión y la crítica y por consiguiente, la construcción de conocimientos.

En relación con la estrategia metodológica, pregunta acerca de cómo se manejan distintas actividades, tanto en forma individual como en equipo, y por lo tanto, cómo se genera autonomía.

- Para la evaluación se cuestiona la forma de valoración de los procesos en función del aprendizaje y el desempeño del mismo estudiante, como también el sentido de la autorregulación como mediación cognitiva y metacognitiva.
- Es preciso determinar que el currículo es flexible, por tanto las actividades que se generan deben responder a este aspecto, como también las estrategias deben ser dinámicas para que posibiliten el aprendizaje por competencias.

- Por último, se plantean preguntas de percepción del estudiante frente al docente, en relación con los acuerdos establecidos y las competencias formuladas.

Mediante procesos autoevaluativos y heteroevaluativos. Pruebas de ingreso del docente y al finalizar cada ciclo, encuesta aplicada por el estudiante y registro de observación, por el coordinador de núcleo.

6.2 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

La evaluación de desempeño docente propuesto se desarrollará en diferentes fases, tal como se muestra en la figura 6, hasta llegar al proceso de certificación en el 2012.

La primera fase del sistema integral de evaluación docente está compuesta por un proceso de autoevaluación y heteroevaluación.

La segunda fase comprende la prueba piloto que se realizará en el 2012

Una tercera fase que comprenderá el registro de ajustes que surjan como consecuencia de lo anterior y una cuarta fase comprenderán la certificación de competencias pedagógicas.

Figura 6. Fases de la evaluación de desempeño docente de la Universidad EAN



Fuente: Elaborado por Grupo Investigación Evaluación Competencias pedagógicas. Pastran, S. Ramírez, L. Sierra, G.

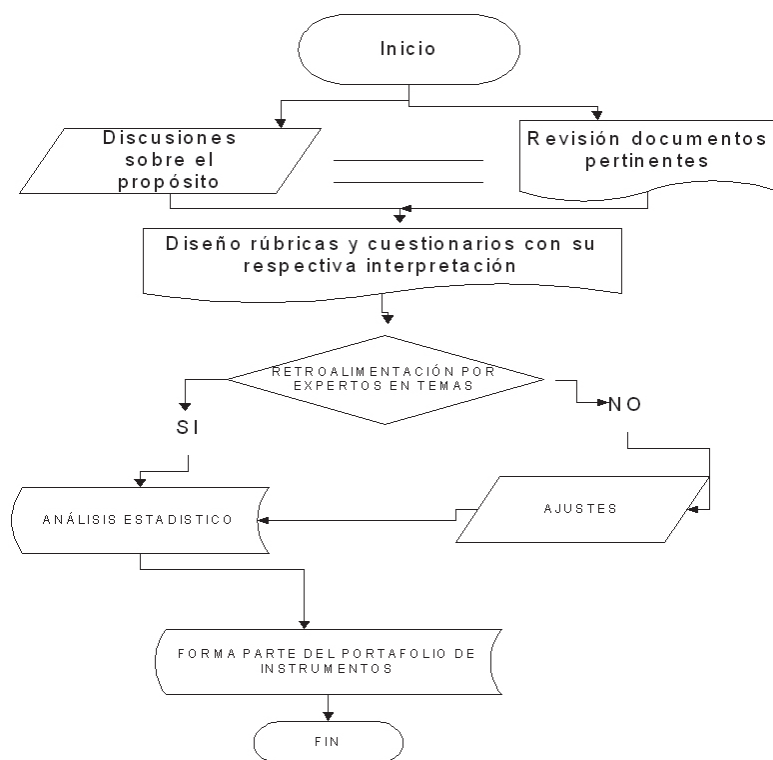
6.3 CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS

Son diversas técnicas con las que se pueden construir los instrumentos para evaluar competencias, específicamente competencias pedagógicas. En la EAN, se optó por mantener la técnica de cuestionarios y empezar a utilizar la rúbrica.

Los cuestionarios tienen como finalidad identificar cuestiones fundamentales en relación con las competencias que se quieren evaluar, por medio de planteamientos que se suscitan con sus respectivas alternativas que le permiten reconocer su pensar, sentir y actuar.

Las rúbricas, parten del establecimiento de las competencias que se quieren evaluar, desplegándola en comportamientos asociados que pueden evidenciarse por sí mismo o por otros.

Figura 7. Procedimiento diseño instrumentos de evaluación



Fuente: Elaborado por Grupo Investigación Sistema Integral de Evaluación de Competencias pedagógicas. Pastran, S. Ramírez, L. Sierra, G.

6.4 PROYECCIÓN CON RESULTADOS QUE SE OBTENGAN EN LA EVALUACIÓN

Figura 8. Plan de mejoramiento de la Universidad EAN, para cada prueba.

Plan de mejoramiento

1. Pruebas al ingreso del docente autoevaluación en cada ciclo	➡	Capacitación en competencias transversales
2. Resultados de las encuestas al estudiante	➡	Capacitación en competencias pedagógicas
3. Evaluación del coordinador de núcleo	➡	Direccionamiento del coordinador de núcleo
4. Resultados de la evaluación de pruebas objetivas por unidad de estudio	➡	Capacitación permanente

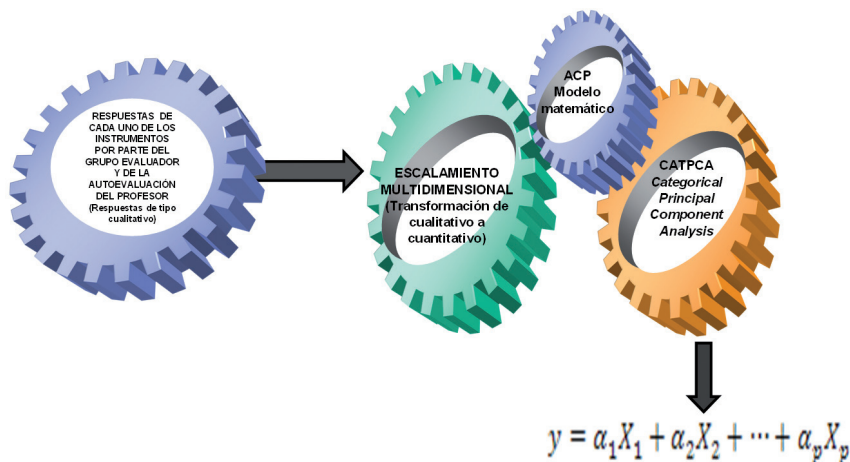
7. MODELO ESTADÍSTICO

Los instrumentos diseñados y sometido a aplicaciones de prueba, se ha buscado lograr un cubrimiento, lo más completo posible, del dominio que configura el marco conceptual de las competencias pedagógicas. Es así como la prueba de ingreso, de evaluación de estudiantes y la de autoevaluación, en cada ciclo, en lugar de acudir a la formulación de preguntas en términos abstractos de satisfacción con el desempeño de los docentes, por ejemplo de la calificación en escalas tipo Likert, se ha preferido plantear las preguntas en términos de prácticas pedagógicas específicas, acordes con la definición teórica del rasgo evaluado, y como alternativas de respuesta, opciones que se pueden ordenar según la deseabilidad de los desempeños (rúbrica).

Las pruebas deberán permitir la obtención de datos numéricos, que dieran cuenta de la actuación del docente y de fácil manejo.

Es por tal motivo que se propuso la aplicación del Análisis de Componentes Principales Categóricos CATPCA (del inglés, *Categorical Principal Components Analysis*), el cual es un desarrollo importante en el análisis de datos multivariados para la asignación óptima de valores cuantitativos a variables de escalas cualitativas, permitiendo por medio de la escala ordinal (con identificación de 1 a 4), como actualmente se maneja en la evaluación de los estudiantes, pero que representan un rasgo evaluado, obtener una calificación de cero (0) a cien (100), generando unos reportes de tipo cuantitativo (promedios, desviaciones estándar, entre otros) para realizar comparaciones entre el desempeño de los docente en las diferentes instancias académicas como: unidades de estudio, programas, facultades y a nivel institucional, entre otros

Figura 8. Modelo estadístico CATPCA



Fuente: Elaborado por Grupo Investigación Evaluación Competencias pedagógicas. Pastran, S. Ramírez, L. Sierra, G.

El modelo que es descrito en la figura 8 se construirá a partir de las respuestas de la primera aplicación que se realizó a cada uno de los instrumentos considerados en el modelo de evaluación de competencias pedagógicas. El modelo estadístico CATPCA (Análisis de componentes principales categórico) opera en dos etapas.

- En la primera de ellas se construye una variable numérica correspondiente a la variable categórica inicial, en la cual cada categoría recibe un valor numérico, seleccionado mediante un proceso de optimización matemática que maximiza la covarianza conjunta de las variables analizadas proceso llamado cuantificación óptima (*Optimal Scaling, Optimal Scoring*) o escalamiento multidimensional.
- En la segunda etapa se proyecta las “proxy” cuantitativas de las variables categóricas en espacios vectoriales de fácil interpretación y pocas dimensiones, siguiendo el método clásico del análisis de componentes principales (PCA) y generando una combinación lineal de las variables consideradas en cada instrumento. Esto nos lleva a una calificación estandarizada de cero (0) a cien (100) para cada uno de los docentes evaluados. Actualmente el software estadístico SPSS es el único programa que hasta ahora tiene implementada esta técnica bajo el ambiente Windows.

En otras palabras, explicar en lenguaje blando que cualquier persona pueda comprender.

8. PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS EN LA UNIVERSIDAD EAN

La certificación en la Universidad EAN es beneficio que puede lograr el docente cuyos resultados de la evaluación de competencias pedagógicas esté dentro de los márgenes esperados.

La certificación consiste en la obtención de un documento que expide la Institución y que legitima las competencias que posee con respecto a su desempeño docente en la EAN.

8.1 CONDICIONES DEL PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

- **REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN**

Podrán candidatizarse a las distinciones académicas los docentes de tiempo completo, y de hora cátedra, vinculados laboralmente como docentes de la Universidad EAN, que acrediten los siguientes requisitos establecidos en la tabla 3 que está a continuación relacionada:

Tabla 3. Requisitos para postularse a la obtención de la certificación de competencias pedagógicas.

Evaluación de Competencias Pedagógicas del Docente	Haber obtenido durante los dos semestres anteriores un puntaje en la Evaluación de Competencias Pedagógicas del Docente que se encuentre en el cuartil superior del número total de docentes evaluados.
Vigencia	Tener contrato laboral vigente con la Universidad EAN como docente, al momento de ser presentado como candidato.
Carga académica	Haber tenido carga académica durante los dos semestres anteriores.
Disciplinario	No tener ningún tipo de sanción desde la vinculación a la Universidad EAN.

8.2 PROCEDIMIENTO PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Se divide en tres (3) partes y su estructuración es mostrada en la figura 9.

- La recolección de evidencias obtenidas a partir del SIED Sistema Integral de Evaluación.
 - La presentación a pruebas de saberes del modelo pedagógico, pedagogía y didácticas del modelo educativo por competencias y la puesta en escena de ello.
 - La obtención de la certificación por parte de la UEAN.

Tabla 4. Condiciones que deben cumplirse en la primera etapa para la certificación de competencias pedagógicas.

CONDICIONES	POSTULANTE A CERTIFICAR
Promedio de los resultados de la prueba de Ingreso	20 %
Promedio de los resultados de la prueba de evaluación de estudiantes en dos ciclos	40%
Promedio de los resultados de la prueba de Autoevaluación en cada ciclo (4)	10%
Promedio de los resultados de la prueba de coordinador de núcleo en cada ciclo (4)	30%

Dado que los resultados de cada prueba generan calificaciones de cero (0) a cien (100), estas son promediadas, durante el año de postulación y posteriormente, el resultado de la prueba es ponderado por los porcentajes dados en la tabla 4.

Para aceptar la postulación del docente a la certificación, se va a la base de datos donde se consolidan los resultados de las evaluaciones del SIED y se verifica si el docente se ubica en el cuartil superior del promedio de las calificaciones obtenidas de todos los docentes de la universidad EAN. De cumplir con ello, pasa a la siguiente etapa en la cual presenta una prueba de saberes (cuestionario) sobre el modelo.

Figura 9. Procedimiento evaluación y certificación de competencias pedagógicas.

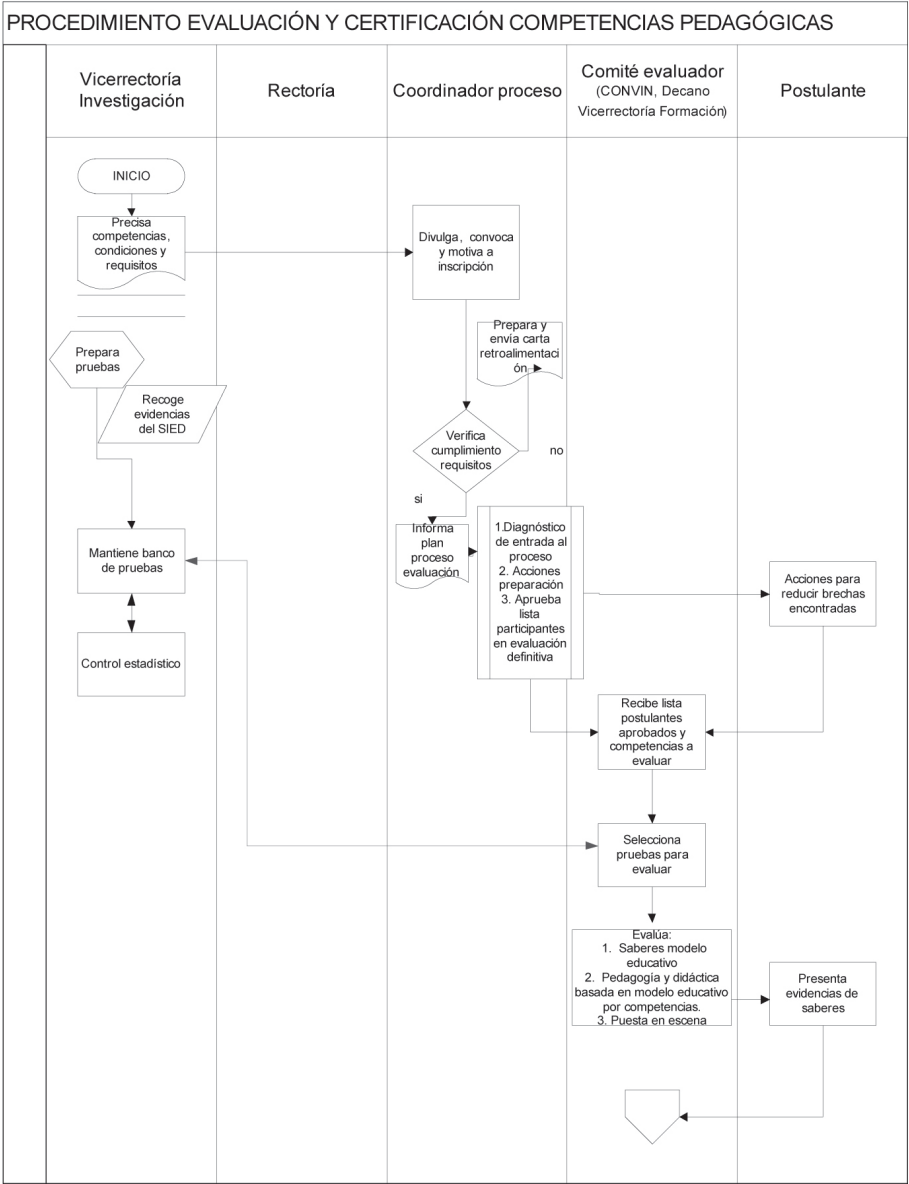


Tabla 5. Saberes a evidenciarse en la segunda etapa de la certificación de competencias pedagógicas

PRUEBAS A PRESENTAR	CANDIDATO A CERTIFICAR
Modelo educativo (Cuestionario).	20 %
Pedagogías y didácticas basadas en el modelo educativo por competencias	30%
Puesta en escena.	50%

En esta etapa, el Comité Evaluador, selecciona del banco de prueba y con el nombre que se le haya asignado a las mismas, las que se utilizarán en la fecha prevista para cada una. Durante la segunda etapa del proyecto se establecerán los mecanismos de evaluación y escalas de calificación de cada prueba, para lo cual se sugiere seguir con escalas de cero (0) a cien (100) puntos.

Tabla 6. Condiciones para la elección de pruebas en los periodos establecidos que ha de seguir el Comité Evaluador

CONDICIONES AL DESEMPEÑO DEL COMITÉ EVALUADOR	
1.	En cada fecha programada para la certificación, ha de seleccionar al azar dichas pruebas del banco que existe para tal fin.
2.	La prueba de saberes sobre el modelo pedagógico será un cuestionario.
3.	La prueba sobre pedagogía y didácticas utilizará 3 técnicas para su evaluación. Una de ella será entrevista de profundidad.
4.	La puesta en escena estará enmarcada en la técnica de observación y su instrumento para la recolección será una tabla de chequeo.

Del resultado de las pruebas precisadas en esta segunda etapa se genera la tercera etapa del proceso de certificación. Se certifica o no. Si el resultado ha sido positivo, se pasa el portafolio de evidencias a Rectoría para su debida aprobación. Si no se certifica se comunica el plan de mejoramiento a seguir.

Tabla 7. Puntajes para certificación

de 85 a 100 puntos CERTIFICADO	de 84 a 0 puntos SIN CERTIFICACIÓN
Si el promedio de pruebas evaluadas en el segunda etapa el puntaje supera los 85 puntos, se obtiene la certificación	Si el promedio de pruebas evaluadas en el segunda etapa está por debajo de 85 puntos, no se obtiene la certificación y se genera un plan de mejoramiento continuo

El modelo de evaluación presentado, pretende dar reconocimiento al docente por su puesta en escena de competencias esperadas en la Universidad así como retroalimentación sobre aquellos juicios que se desean seguir fortaleciendo dentro de ésta primera fase de evaluaciones pedagógicas del docente actual de la institución con programas específicos y generales, dependiendo de los resultados de dicho diagnóstico.

9. CONCURSO DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

Con el propósito de generar una cultura de aprendizaje sobre prácticas efectivas de enseñanza aprendizaje para el desarrollo del modelo pedagógico de la Universidad, se ha diseñado el concurso, sobre las mejores prácticas en competencias pedagógicas de la UEAN, el cual se describe a continuación para que sea gerenciado y gestionado por la Vicerrectoría académica y se divulgue sus resultados con tal fin.

CONCURSO “LAS MEJORES PRÁCTICAS EN COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS DE LA UNIVERSIDAD EAN”

El concurso propuesto se describe a partir de la guía que enmarca la orientación que ha de dársele al mismo. Aquí se plantea su objetivo, alcance, concepto, estructura, criterios para evaluar las mejores prácticas, requisitos para la participación, a quien va dirigido, restricciones, evidencias a presentar, fases del concurso, puntajes, selección de ganadores, conformación del comité evaluador y premios a obtener.

GUÍA DEL CONCURSO

*«Enseñar no es transmitir ideas a otro
sino favorecer que el otro las descubra»
(Ortega y Gasset)*

- **OBJETIVO**

Reconocer las competencias pedagógicas del docente de la Universidad EAN, en relación con la implementación del modelo educativo en la formación en competencias.

• ALCANCE

Este concurso parte del reconocimiento y estímulo a los docentes eanistas, quienes mediante los siguientes indicadores, presentan resultados de desempeños exitosos logrados en su práctica pedagógica, hasta la publicación de propuestas de innovación pedagógica en el desarrollo de competencias frente al Ser, al saber y al saber hacer.

• CONCEPTO

Las “buenas prácticas” hacen referencia a toda la experiencia que un docente de la Universidad EAN, ha desarrollado fundamentado en el modelo educativo, formación en competencias. Desde el sentido de la innovación pedagógica responde al desarrollo y fortalecimiento de sus competencias pedagógicas en su hacer docente, en pro de la calidad de formación de los estudiantes eanistas.

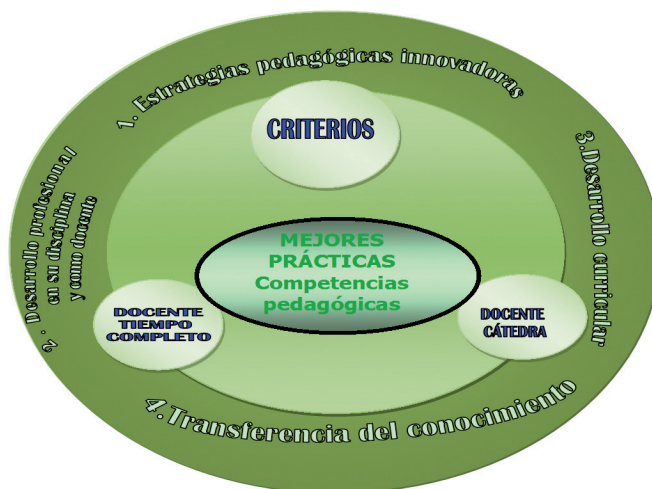
- La práctica establece la acción docente como un hecho vital de los escenarios de aprendizaje donde interactúa el docente con el estudiante mediado por el saber, y sustentado en la base del sentido de la formación integral de un profesional eanista. Esta acción conlleva no sólo una experiencia técnica sino pedagógica hacia el papel que el docente juega en la formación de profesionales del Siglo XXI.

La práctica conlleva la determinación de métodos, medios, disposición, discurso, apertura al conocimiento, lectura de mundo que “provocan” la formación del ser en su actitud y pasión de cualquier disciplina hecho saber en el mundo de la vida, y la aplicación hecha acción en el saber hacer en escenario contemporáneos que exige la era de la globalización.

Las buenas prácticas deben interrogarse didácticamente frente a cuestionamientos: ¿cómo facilitamos el aprendizaje del mundo complejo dimensionado en modelos y teorías? ¿qué formas interactivas de comunicación utilizo para facilitar el conocimiento? ¿qué estrategias creo para recrear el conocimiento? ¿cómo incentivo el uso de las nuevas tecnologías? ¿qué formas de interacción con la realidad creo para el desarrollo del pensamiento? ¿qué escenarios ilustro para la formación ética? ¿qué sentidos proyecto frente a la gestión de lo humano en la organización actual? ¿cómo desarrollo el liderazgo empresarial basada en la filosofía institucional? ¿qué planteo para hacer realidad la actitud emprendedora, de tal forma que su acción coadyuve al desarrollo económico y social de los pueblos?

• ESTRUCTURA

Figura10. Estructura del concurso de competencias pedagógicas



• CRITERIOS PARA EVALUAR LAS MEJORES PRÁCTICAS

o Estrategias pedagógicas innovadoras

Este criterio es el más importante del concurso, corresponde a presentar propuestas innovadoras que consiste en nuevas prácticas frente a el currículo, el manejo de contenidos, estrategias de enseñanza aprendizaje, nuevos modelos didácticos con gran magnitud frente al cambio que se emprende. Puede presentarse como intervención o proceso sistematizado de la práctica emprendida.

o Desarrollo profesional en su disciplina y como docente

Este criterio establece el análisis de la hoja de vida del docente respecto a su formación profesional y su experiencia empresarial. Hace referencia a la dinámica frente a la actualización y a su participación en diferentes espacios y eventos académicos a nivel institucional, local, regional e internacional, en proyección de su discurso como profesional.

o Desarrollo curricular

Este criterio se debe evidenciar la participación en procesos académicos – administrativos de construcción curricular de nuevos programas, revisión, preparación para registros y acreditaciones en instituciones de educación superior y específicamente en la universidad.

o Transferencia del conocimiento

Este criterio corresponde a evidenciar cómo ha transferido el conocimiento pedagógico o disciplinar, resultado de su experiencia y de investigaciones, en diversas formas de divulgación. Puede evidenciarse en publicaciones, aplicativos digitales, software y otros mecanismos. En otras palabras cómo ha desarrollado la tecnología como profesional y docente.

o Requisitos para la participación

Docente tiempo completo y de docente medio tiempo

Llevar mínimo dos (2) años Universidad EAN.

Docente de hora cátedra

Llevar como mínimo menos de 3 años en la Universidad EAN, de manera consecutiva.

• DIRIGIDO

La comunidad educativa interesada en mantener y mejorar la adquisición y el desarrollo de competencias. Docentes de planta: medio tiempo, tiempo completo y docentes de hora cátedra.

• RESTRICCIONES

El concurso no acepta prácticas de competencias pedagógicas publicados y/o premiados en otro concurso.

Condiciones.

- Tener en cuenta los requisitos definidos para docente de planta como de hora cátedra.
- Ser presentado por la Vicerrectoría de Formación.
- Ingresa al concurso quien al momento de la inscripción presente todas las evidencias, de acuerdo con los criterios a evaluar.

• **EVIDENCIAS A PRESENTAR**

Criterios	Entregables
1. Estrategias pedagógicas innovadoras.	Entregar un documento de descripción de la práctica de competencias pedagógicas, exitosas, con evidencias tangibles de la experiencia aplicada.
2. Desarrollo profesional en su disciplina y como docente	Entregar su hoja de vida con los soportes correspondientes. Evidencia de la participación en diferentes eventos académicos como ponente. Una ponencia como mínimo.
3. Desarrollo curricular	Entregar un documento tipo certificación que evidencie la participación activa en procesos de mejoramiento currículos, Registro calificado y Acreditación, nacional o internacional, donde evidencie su desempeño.
4. Transferencia del conocimiento	Entregar publicaciones resultados de diversos procesos académicos y de investigación como artículos, libros, cuadernos, caso, software, entre otros. Como mínimo un artículo y cualquiera de los otra publicación o transferencia.

o Fases del concurso

FASE	PROCESO
1	Diligenciamiento del formulario de inscripción
2	Análisis de requisitos
3	El Comité evaluador evalúa las evidencias presentadas así: <ul style="list-style-type: none"> • Documento de descripción de la propuesta pedagógica innovadora. • Documento de descripción de la propuesta pedagógica innovadora. • Hoja de vida con soportes. • Certificaciones de participación en procesos de desarrollo curricular. • Publicaciones.
4	Reunión del comité evaluador para seleccionar los ganadores
5	Elaboración de certificaciones
6	Divulgación de premios
7	Presentación de ganadores a la Comunidad Educativa, mediante medio de Comunicación Interna, página web de la universidad.
8	Entrega del premio.

o Puntajes de los criterios de evaluación:

Criterios de evaluación	Puntajes
1. Estrategias pedagógicas innovadoras.	40
2. Desarrollo profesional en su disciplina y como docente.	20
3. Desarrollo curricular	10
4. Transferencia del conocimiento.	30

Ganadores

Los ganadores se seleccionarán así:

Un (1) docente de pregrado presencial

Un (1) docente de pregrado a distancia

Un (1) docente de postgrado presencial

Un (1) docente de postgrado a distancia

Comité evaluador

Conformado por un coordinador del comité y tres expertos en competencias pedagógicas externos.

Premios

Una certificación institucional como ganador del Concurso. Y un bono de una librería por el valor de \$500.000.

BIBLIOGRAFÍA

Camargo.I., Pardo, C. (2008). Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación. Bogotá. UniversitasPsychologica. V.7 No.2 Mayo-Agosto

Certidems. Guía para llevar a cabo el proceso de certificación de competencias docentes para la educación media superior. Recuperado el 16 de noviembre de 2010, disponible en:http://certidems.anuies.mx/public/pdf/guia_certidems_2010.pdf

Escobar, R.; Morales, H.; Pinilla, A.; Rondón, F. (2002). Estado del arte del modelo pedagógico de las competencias para la educación superior. Trabajo de grado de especialización. Escuela de Administración de Negocios. Bogotá.

García Cabrero, B., Loredó, J. y Carranza, G. (2008).Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial. recuperada el día 24 de octubre de 2010, disponible en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-garcialoredocarranza.html>

González, A. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla: Ediciones Uninorte

Henao, M., Castro, J. (2000). Estados del arte de la investigación en educación y pedagogía en Colombia 1989-1999. Tomo I. Bogotá: Procesos Editoriales ICFES.

Henao, M., Castro, J. (2000). Estados del arte de la investigación en educación y pedagogía en Colombia 1989-1999. Tomo II. Bogotá: Procesos Editoriales ICFES.

Kolenikov S, & Angeles, G. (2005). The Use of Discrete Data in Principal Component Analysis for Socio-Economic Status Evaluation.

Mardia, K. V., Kent, J. T. & Bibby, J. M. (1980), Multivariate Analysis, Academic Press, London.

Martínez, R. (1996). La teoría de los test psicológicos y educativos. Madrid: Síntesis.

Meulman, J., Van der Kooij, A. & Heiser, W. (2003). Principal Components Analysis With Nonlinear Optimal Scaling Transformations for Ordinal and Nominal Data.

Pastran, S., Serna, C. (2010) CATPCA en la evaluación docente 2008-I. Bogotá, Universidad Central. Presentación powerpoint.

Páramo. P. (2008). Factores psicosociales de la evaluación docente, disponible en :http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S0123-12942008000100002&script=sci_arttext&lng=en

Peña, D. (2002). Análisis de datos multivariantes. Madrid. Mc Graw Hill.

RAE, disponible en: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=cultura

Rangel, H. Hacia una evaluación generadora. Más allá de la evolución técnico burocrática de las universidades en México. Revista Iberoamericana de educación. No.54/1 25.10.10

Rodríguez, N. La medición de las competencias. Recuperado el 2 de octubre de 2010, disponible en: www.psycoconsult.com

Rúbrica. Matrices de evaluación. Recuperado el 14 de noviembre de 2010, disponible en: http://certidems.anuies.mx/public/pdf/rubricas_certidems_2010.pdf

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. (2003). Metodología para evaluar y certificar competencias laborales y guía para seleccionar técnicas y elaborar instrumentos de evaluación de competencias laborales.

Tobón, S. (2010) Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogotá: Ecoe Ediciones.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA (2006). Sistema de evaluación docente. Documento de trabajo.

UNESCO, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Chile. Recuperado el 29 de octubre de 2010, disponible en: www.rmm.cl/usuarios/equiposite/doc/200312031457060.mbe.pdf99

UNNEVIRTUAL. (2005). Los actores en educación a distancia y su puesta en escena. Segunda parte. Argentina, Boletín informativo.

ZABALZA. M. Competencias docentes. Recuperado el 30 de septiembre de 2010, disponible en: <http://portales.puj.edu.co/didactica/Archivos/Competencias%20docentes.pdf>

Extraído en diciembre 2010 Desde. <http://certidems.anuies.mx/>

Certificación. Recuperado en diciembre 2010, disponible en:<http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios/Certificación+evaluación+y+normalización+de+competencias+laborales/>

ANEXO 1

MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Este modelo fue diseñado e implementado en el año 2003. Se plantea teniendo en cuenta los interrogantes básicos de la evaluación.



La evaluación docente está fundamentada en el **Modelo Pedagógico por competencias**, el cual permite determinar cuáles son las competencias pedagógicas del docente, en función de la formación del profesional de la EAN. Esta evaluación surge como diagnóstico, por lo tanto, se plantea como un proceso de desarrollo académico, en relación con las políticas de cualificación docente. En consecuencia, las competencias pedagógicas vistas desde la disciplina que maneja cada docente y la estrategia metodológica que desarrolla, benefician de manera dinámica el fortalecimiento de las competencias del estudiante y; por consiguiente, del profesional.

Pedagógicamente, responde de manera más objetiva a las situaciones que se viven durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, a partir de la acción del docente y las implicaciones que el estudiante puede señalar respecto a su aprendizaje. De esta manera se contextualiza la competencia teniendo en cuenta la opinión del estudiante.

Desde esta perspectiva la evaluación se entiende como el proceso que valora, aprecia el desempeño docente. Como se observa el concepto constituye valorar positivamente la acción del docente, la cual se ve reflejada en el desarrollo de las competencias de los estudiantes. Además, atendiendo a las políticas educativas señaladas por el ICFES, se retoma el concepto del profesor Daniel Bogoya como “una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido”, quiere decir, que corresponde a las acciones pedagógicas que un docente desarrolla frente a su práctica, diseñando estrategias por competencias para “enseñar”, compartir, contagiar, dialogar, el saber que “él posee” y poder generar el aprendizaje en sus estudiantes.

Las premisas que fundamentan la propuesta de evaluación docente del momento tienen que ver con qué:

- La persona evidencia la competencia en el saber: en el saber hacer cuando éste se pone en uso. Además, el saber de procesos de conocimiento como: comprensión, interpretación, razonamiento, acción, proposición y por supuesto logros y resultados, son los evidencian el grado de desempeño del ser competente.
- La competencia se evidencia en la acción, en el caso del docente, en su quehacer docente, se fortalece a través de su experiencia; por ello se consolida en el saber hacer en contexto situado, con sentido; es decir, tiene en cuenta el entorno de sus interlocutores, esto hace que le dé sentido a su acción pedagógica.
- El ser docente exige cualidades propias de la acción, por ello es fundamental visualizar y exaltar la actitud docente, a partir de su motivación.
- ¿Dónde actúa el docente, con quién, para qué? son respuestas que hacen válida la interacción con el estudiante.
- ¿Cómo se evidencia la acción? a través de las estrategias pedagógicas que implemente en su acción pedagógica.
- La formación en competencias busca que el estudiante aprenda a aprender para: resolver problemas, tomar decisiones y generar resultados.

- La competencia se determina a partir de:

Las competencias interpretativas hacen referencia a las capacidades de la persona para comprender la realidad. Las competencias argumentativas se refieren a la capacidad de la persona para justificar, confrontar, refutar y sustentar los porqués frente a la realidad. Las competencias propositivas se refieren a la capacidad de aplicar, utilizar, extrapolar, predecir y crear diseños y propuestas nuevas y de proyección frente a la realidad.

¿Qué se evalúa?

- La competencia en interacción con el estudiante, la cual responde a los conocimientos que evidencia el saber; la experiencia, que se visualiza en el hacer y la actitud que se refleja en la motivación.
- La acción docente vista desde el manejo de estrategias pedagógicas y por consiguiente donde se evidencian en uso, que son las actividades de aprendizaje.
- Todos estos elementos llevan a considerar los siguientes:

La parte administrativa interroga por la importancia de la unidad de estudio para la formación profesional, los conocimientos y las experiencias que el estudiante puede construir y los compromisos que debe asumir.

- Respecto a la construcción del conocimiento plantea si se diseñan actividades que promueven la definición de conceptos, la reflexión y la crítica y por consiguiente, la construcción de conocimientos.
- En relación con la estrategia metodológica pregunta acerca de cómo se manejan distintas actividades, tanto en forma individual como en equipo, y por lo tanto, cómo se genera autonomía.
- Para la evaluación se cuestiona la forma de valoración de los procesos en función del aprendizaje y el desempeño del mismo estudiante, como también el sentido de la autorregulación como mediación cognitiva y metacognitiva.
- Para la evaluación se cuestiona la forma de valoración de los procesos en función del aprendizaje y el desempeño del mismo estudiante, como también el sentido de la autorregulación como mediación cognitiva y metacognitiva.

- Es preciso determinar que el currículo es flexible, por tanto las actividades que se generan deben responder a este aspecto, como también las estrategias deben ser dinámicas para que posibiliten el aprendizaje por competencias.
- Por último, se plantean preguntas de percepción del estudiante frente al docente, en relación con los acuerdos establecidos y las competencias formuladas.

¿Por qué?

Un modelo por competencias requiere de la valoración del docente frente a la enseñanza. Es fundamental apreciar el estado del proceso de aprendizaje de los estudiantes, ya que la competencia se observa a través de la acción y desempeño tanto del estudiante como del docente. Esto con el propósito de brindar cada día una mejor docencia, respondiendo a las necesidades de hoy respecto al saber hacer, en un contexto situado con sentido, y por consiguiente, una mejor calidad en la educación.

¿Cuándo?

El modelo educativo de la Universidad EAN, metodológicamente se maneja a partir de ciclos, cada uno compuesto por 10 semanas, dentro de un semestre académico de 20 semanas. Teniendo en cuenta esta circunstancia la evaluación de desempeño se aplica en las dos últimas semanas, antes de terminar el ciclo. Luego se entregan a desarrollo a académico, quien realiza el proceso de análisis, para enviar finalmente, los reportes por facultad.

¿Cómo?

Se utiliza instrumento de evaluación.

El instrumento es individual por docente, lo que al final permite mejorar el proceso de codificación por docente, ya que a cada uno se le indica un código en el portafolio.

Es importante el *clima* en el cual se aplica la evaluación a estudiantes. Este cuenta con tiempo suficiente, mínima interferencia en la atención sobre el instrumento, alta motivación por aportar la información requerida y asistencia personal de los responsables por la labor docente del programa, en el recinto de aplicación del instrumento.

El proceso de aplicación está a cargo de las facultades y programas y de desarrollo académico con el apoyo logístico de los coordinadores y asistentes.

El proceso continúa con la lectura, el análisis, la elaboración de reportes e informes y la divulgación de estos en la página web.

¿Dónde?

Los diferentes participantes consignan su opinión valorativa en los formatos diseñados para tal efecto por la Vicerrectoría de Formación y se aplica con el concurso de los directivos académicos en cada programa.

Contenido del instrumento

El instrumento es una encuesta cuyo formato arroja información académica que contribuye a plantear alternativas de mejoramiento frente a la cualificación de los docentes, y desde lo administrativo, permite sistematizar procesos mediante informes, respondiendo a las necesidades de distintos procesos de la Universidad.

Los aspectos a tener en cuenta: el instrumento consta de 20 preguntas cerradas y una abierta como aparece en el formato anexo. La evaluación docente es un proceso que evalúa las competencias del docente en tres aspectos: interpretativas, argumentativas y propositivas. La estructura tiene los siguientes enunciados que determinan los criterios a evaluar;

- Administrativo: responde a cómo administra el syllabus
- Conocimiento: manejo de marcos conceptuales
- Estrategia metodológica: evidencia la forma de enseñanza y aprendizaje
- Evaluación: hace referencia a las técnicas e instrumentos que el docente utiliza para evaluar competencias
- Coherencia: frente a la relación del docente con los estudiantes



¿Qué se evalúa?

- La competencia en interacción con el estudiante, la cual responde a los conocimientos que evidencia el saber; la experiencia, que se visualiza en el hacer y la actitud que se refleja en la motivación.
- La acción docente vista desde el manejo de estrategias pedagógicas y por consiguiente donde se evidencian en uso, que son las actividades de aprendizaje.

- Todos estos elementos llevan a considerar los siguientes:

La parte administrativa interroga por la importancia de la unidad de estudio para la formación profesional, los conocimientos y las experiencias que el estudiante puede construir y los compromisos que debe asumir.

- Respecto a la construcción del conocimiento plantea si se diseñan actividades que promueven la definición de conceptos, la reflexión y la crítica y por consiguiente, la construcción de conocimientos.
- En relación con la estrategia metodológica pregunta acerca de cómo se manejan distintas actividades, tanto en forma individual como en equipo, y por lo tanto, cómo se genera autonomía.
- Para la evaluación se cuestiona la forma de valoración de los procesos en función del aprendizaje y el desempeño del mismo estudiante, como también el sentido de la autorregulación como mediación cognitiva y metacognitiva.
- Para la evaluación se cuestiona la forma de valoración de los procesos en función del aprendizaje y el desempeño del mismo estudiante, como también el sentido de la autorregulación como mediación cognitiva y metacognitiva.

- Es preciso determinar que el currículo es flexible, por tanto las actividades que se generan deben responder a este aspecto, como también las estrategias deben ser dinámicas para que posibiliten el aprendizaje por competencias.
- Por último, se plantean preguntas de percepción del estudiante frente al docente, en relación con los acuerdos establecidos y las competencias formuladas.

Desde el modelo de evaluación de desempeño docente descrito, se organiza el portafolio de docentes. Se codifica a cada docente de acuerdo con las unidades de estudio que desarrolla y formularios aplicados y respondidos por los estudiantes. La evaluación docente se aplica en los cuatro ciclos anuales, (meses: marzo, junio, septiembre, noviembre) de acuerdo con el cronograma de actividades académicas.

La universidad aplica la evaluación de forma física, la entrega para que por medio digital sea leído, de acuerdo con las preguntas que evalúan competencias se extraiga un reporte.

¿Cómo se tabula las encuestas aplicadas por estudiantes?

La tabulación de estas encuestas, es realizada por medio de *TELEform* que es una herramienta desarrollada por la empresa americana *CARDIFF SOFTWARE*; que permite leer la información física en papel (marca) y exportarla a una base de datos.

Esta captura consiste en hacer la transformación de la información consignada en los formularios a una base de datos o archivos magnéticos, mediante el uso de imágenes digitales a partir de las cuales se extrae la información que contienen.

Esta solución de captura consta de cuatro módulos básicos:

- Diseñador o *designer*: es el módulo de la herramienta donde se crean los formularios y es la base del proceso de captura, ya que crea la estructura de la base de datos en la cual se va a cargar la información una vez recolectada.
- Escaneo o *scan Station*: es el módulo donde se crean lotes de imágenes (formato. TIF) a partir de los formularios físicos con la ayuda del escáner para luego ser interpretadas.

- Interpretador o *reader*: Es el encargado del proceso de reconocimiento de las imágenes e interpretación de la información de acuerdo con el tipo de variable:

OCR: reconocimiento de preimpresos

ICR: reconocimiento de manuscrito

OMR: reconocimiento de marcas,
(círculos, cuadrados, corchetes, entre otros)

BCR: reconocimientos de código de barras,
(reconoce los estándares del mercado)

Verificador o *verifier*: basado en las estadísticas de reconocimiento, el sistema requiere que algunos datos sean corregidos por el operador, esta verificación se hace por pantalla.

- Se recoge el material y se organiza para su respectivo procesamiento.
- Los formularios diligenciados se escanean.
- Posteriormente se realiza el proceso de interpretación de las imágenes por medio del *reader* quien reconoce caracteres escritos a mano, pre impresos, marcas y códigos de barras
- El verificador se encarga por medio de un operador de corregir los datos que el sistema no puede interpretar
- Se finaliza el procesamiento de la captura de la información exportándola a cualquiera de los siguientes formatos: Access, DBF, Excel, Texto plano, entre otros y de acuerdo con las necesidades se crean las gráficas.
- La pregunta abierta se transcribe como texto y se almacena en una base de datos.

El proceso de análisis estadístico se realiza de la siguiente manera:

1. De la pregunta 1 a la 3 se promedia.
2. La 4, la 7 y la 10 se toman como competencias propositivas.
3. La 5, la 8 y la 11 se toman como competencias argumentativas.
4. La 6, la 9 y la 12 se toman como competencias propositivas
5. DE la 13 a la 18 se promedian, Se presenta un ejemplo anexo.
6. La pregunta 19 F. Se promedia de acuerdo con la escala que se presenta.
7. Y la pregunta G es la pregunta abierta que debe transcribirse.

Autoevaluación

Surge como diagnóstico, reflexión y autorregulación de sus competencias pedagógicas. En el propio escenario y en la propia acción del docente.

¿Qué se valora en la autoevaluación?

Como una mirada hacia sí mismo. El docente evalúa la capacidad de:

- Evidenciar el compromiso que tiene como docente frente a la unidad de estudio que trabaja.
- Generar estrategias pedagógicas y didácticas que dinamicen el aprendizaje.
- Producir formas evaluativas que determinen el nivel de desempeño del estudiante, frente a sus competencias.
- Diseñar estrategias que permitan el desarrollo del pensamiento crítico y autónomo de los estudiantes.

Desde lo global

- Las funciones administrativas que surgen a partir del Syllabus
- Saber ser. Postura ética frente al aprendizaje.
- Saber. En relación con su competencia pedagógica e implícitamente sus competencias profesionales.
- Saber hacer. La experiencia. Hacer del docente, en su actitud.
- La acción del docente. Estrategias pedagógicas > actividades del aprendizaje.
- Formas y tipos de evaluación. Cómo se maneja los procesos de realimentación.

¿Por qué se autoevalúa?

- Mejorar la calidad de los procesos.
- Reconocer las falencias durante el proceso y diseñar estrategias de mejoramiento.
- Reflexionar sobre la práctica docente.
- Comparar la forma de evaluación de desempeño docente: aplicada por los estudiantes.

¿Cómo se lleva a cabo la autoevaluación?

- A través de un instrumento para tal fin.
- En forma individual para luego diseñar estrategias de mejoramiento.
- Diálogo con el coordinador de área

ANEXO 2

AUTOEVALUACIONES DE INGRESO DE LOS DOCENTES A LA UNIVERSIDAD

Las autoevaluaciones que se aplicarán corresponden a las siguientes:

- Autoevaluación de proyecto de vida emprendedor
- Autoevaluación de las competencias transversales
- Estilos de enseñanza - aprendizaje
- Autoevaluación de competencias comunicativas
- Autoevaluación de la modalidad a distancia – virtual

• **AUTOEVALUACIÓN PROYECTO DE VIDA EMPRENDEDOR**

OBJETIVO. Identificar cómo el docente que ingresa a la Universidad EAN, refleja el espíritu emprendedor, mediante la autoevaluación de factores que muestran los comportamientos asociados.

INSTRUCCIÓN. De la manera más atenta se solicita identificar el comportamiento que mejor describa el criterio establecido en la primera columna de la rúbrica que se presenta a continuación, marcando con una X en la respectiva celda. Tenga en cuenta para ello que tan evidente se tiene en cuenta ese criterio dentro de su prospecto de vida.

Muchas gracias por su participación.

CRITERIO	1	2	3	4
Estado personal	Empleado desde hace más de 10 años sin otra oportunidad	Experiencia en contrato laboral con renuncias propiciadas por alguien del empleo.	Experiencia favorable con contratos por servicios, proyectos o Freelance	Felizmente independiente o .en empresas donde se puede proponer y hacer lo que se plantea.
Sensibilidad al entorno	No reconoce fácilmente oportunidades en los escenarios en que se desenvuelve.	Reconoce e inspecciona necesidades	Capta en diversas situaciones oportunidades y propone a partir de ellas.	Descubre, propone y actúa frente a la oportunidad llevando a proceder al otro frente a la misma.
Orientación al logro	Le cuesta asumir retos	Acepta demasiados metas pero no los logra cristalizar	Asume las metas en las que puede comprometerse y las cumple de manera eficiente	Resuelve, obtiene y evidencia el resultado de manera efectiva.
Capacidad innovadora	Incomodidad ante la ambigüedad	Expresa ideas y puntos de vista sin temor	Transfiere sus imaginarios para que otros los implementen.	Convierte ideas en realidades personales y de terceros.
Capacidad visionaria	No realiza lecturas propias del entorno	Produce de manera repentina comprensiones del entorno	Produce de manera permanente comprensiones del entorno y las expresa a quien considera que las puede poner en práctica.	Se adelanta a la lectura y comprensión global e instantánea de los entornos y moviliza recursos propios y/o de otros para convertirlos en escenarios realistas.
Autonomía	Prefiere estar permanente dirigido	Se siente cómodo siendo dirigido y dirigiendo	Valora los espacios donde hay libertad de acción.	Requiere y aprovecha positivamente la libertad de acción para alcanzar objetivos en los que se involucra

RETROALIMENTACIÓN PARA EL DOCENTE:

Apreciado docente, si obtuvo entre el 75 y 100 puntos, usted tiene un perfil emprendedor. Felicitaciones es lo ideal en nuestra Institución, lo que le permite predecir que estimulará los comportamientos allí asociados en los estudiantes para que fortalezcan su perfil emprendedor, previendo que se enseña basado en el ejemplo de vida.

Si usted obtuvo entre 50 y 74 puntos, hay oportunidad de mejora frente al perfil del emprendedor que la Universidad quiere evidenciar. Le invitamos a revisar frente a los comportamientos descritos en la rúbrica especialmente en la escala 3 y 4, cuáles debe fortalecer para que ellos se vuelvan una fortaleza en usted, con el convencimiento de que los empresarios se pueden formar, es importante que comience a pensar y controlar su futuro personal y profesional y a redactar desde ya un breve plan para afrontar situaciones de independencia y escoger su futuro por sí mismo (a). Comience a observar donde están las oportunidades para iniciar nuevos proyectos y generar nuevas propuestas que se orientan a la fabricación o a la comercialización de algo que tenga especial interés para usted.

Piense que todo producto o servicio es susceptible de mejorar y para ello debe dedicarse a la tarea de participar en todo evento o reunión que considere importante para usted y asumir papeles de liderazgo cada vez que se le presente la oportunidad. Valore su tiempo productivo como parte esencial de su vida y dele importancia a la presentación de alternativas y decisiones precisas y enfocadas para presentarlas a los grupos que usted estime van a estar interesados.

Si el resultado está por debajo en 49 puntos o tiene menos de los puntos mencionados, se puede inferir que hay una brecha importante que reducir frente a los criterios que concibe la institución fundamentales en las personas que representan la Universidad frente al estudiante y por supuesto frente a la misión institucional. Le invitamos a identificar oportunidades que le lleven a ser emprendedor y a participar en programas que se tiene para desarrollar dicho espíritu.

Adquiera el convencimiento de que los empresarios se pueden formar y por lo mismo decídase desde ya a tomar su futuro profesional en sus manos y prepararse para construir y vivir situaciones de independencia. Comience a observar oportunidades para iniciar nuevos proyectos y empiece a generar nuevas propuestas que se orienten a la fabricación o a la comercialización de las cosas que le interesen.

• **AUTOEVALUACIÓN COMPETENCIAS TRANSVERSALES**

OBJETIVO. Identificar cómo el docente que ingresa a la Universidad EAN, percibe las competencias transversales, mediante la autoevaluación de factores que muestran los comportamientos asociados.

INSTRUCCIÓN. De la manera más atenta se solicita identificar el comportamiento que mejor describe el criterio establecido en la primera columna de la rúbrica que se presenta a continuación, marcando con una X en la respectiva celda. Tenga en cuenta para ello que tan evidente se tiene en cuenta ese criterio dentro de su prospecto de vida.

Muchas gracias por su participación.

CRITERIO		1	2	3	4
A.	En la vida...				
1.	Controlo mi propia vida con independencia.	Para tomar una decisión, debo siempre, consultarla con alguien.	Para tomar una decisión, frecuentemente la consulto con alguien.	Para tomar una decisión, ocasionalmente, la consulto con alguien.	Puedo tomar una decisión sin ayuda de otros.
2.	Me caracterizo por lograr lo que me propongo	No me propongo nada.	Me propongo algo, pero nunca lo cumplo.	Lo que me propongo, debo requerir de otros para lograrlo.	Lo que me propongo, siempre lo cumplo.
3.	He desarrollado ideas que se han convertido en negocios innovadores o en proyectos en la empresa que laboro.	No he creado ninguna idea.	He creado ideas con aplicación poco exitosa.	He creado ideas para otros, las cuales se han desarrollado con éxito.	He creado ideas que son negocios exitosos, propios. O proyectos que están funcionando en la empresa que laboro.
4.	Actúo mirando a largo plazo las ventajas de lo que hago	Actúo sin mirar las consecuencias.	Actúo pensando en el momento y analizo las ventajas.	Actúo pensando a largo plazo y analizo las ventajas.	Actúo pensando a largo plazo, estudiando con cuidado sus ventajas e inconvenientes.

5.	Me relaciono fácilmente con otras personas para lograr mis proyectos	No me gusta relacionarme con otras personas.	Lo que más me gusta es que escuchen mis opiniones.	Me gusta escuchar y expresar mis opiniones, solo con, mis amigos.	Me gusta escuchar y discutir con otras personas.
B.	Gestiono el conocimiento...				
6.	Cuando observo la realidad, encuentro datos interesantes y busco relacionarlos para proponer nuevas interpretaciones	Observo la realidad, sin encontrar nada interesante.	Observo la realidad, encuentro datos interesantes, pero sin relaciones lógicas.	Observo la realidad, encuentro datos y relaciones interesantes, sin mayor éxito.	Observo la realidad, encuentro datos y relaciones interesantes y propongo nuevas interpretaciones.
7.	Me gusta procesar datos para analizarlos numéricamente y presentar conclusiones	No realizo investigaciones cuantitativas.	Recolecto datos para mostrar un proceso de medición.	Recolecto datos, los proceso y reporto un resultado.	Recolecto y proceso los datos para presentar un resultado numérico, con su debido análisis y conclusión.
8.	He aplicado en mi vida los conocimientos que he recibido durante mi formación, con buenos resultados	No he aplicado ningún conocimiento de mi formación.	He aplicado los conocimientos de mi formación, con no muy buenos resultados.	He aplicado los conocimientos de mi formación y aunque los he complementado no he tenido buenos resultados.	He aplicado y complementado los conocimientos adquiridos en mi formación para obtener buenos resultados.

9.	Me considero una persona capaz de identificar, plantear y resolver problemas	No me preocupo por identificar problemas.	Identifico problemas, pero me es muy difícil plantarlos.	Identifico problemas, los planeo con rigurosidad, pero no logro resolverlos.	Identifico problemas, los planteo y los resuelvo.
10.	He logrado planear y desarrollar proyectos importantes	Nunca he participado en un proyecto.	He participado solo en el desarrollo de los proyectos.	He planteado proyectos sin haber logrado su desarrollo completo.	He planteado y desarrollado proyectos con éxito.
C.	En lo personal...				
11.	Me considero el único responsable de las consecuencias éticas de mis actos	Le adjudico a otras personas las consecuencias éticas de mis actos	Considero que el ambiente en que habito, es responsable de las consecuencias éticas de mis actos	Considero que las otras personas son responsables de las consecuencias éticas de mis actos	Me considero el único responsable de las consecuencias éticas de mis actos
12.	Soy una persona comprometida con la conservación del medio ambiente	No tengo ninguna conducta para la conservación del medio ambiente.	Mi profesión hace que sea poco lo que le puedo contribuir al medio ambiente.	Busco ideas para conservar el medio ambiente, pero no las llevo a cabo.	Soy una persona comprometida por la conservación del medio ambiente.
13.	Respeto la cultura y la dignidad humana de las demás personas	No respeto a las demás personas.	Pongo mi opinión por encima de la de las demás personas.	Respeto las demás personas, pero no tengo en cuenta su posición sobre diversos asuntos.	Respeto la cultura y dignidad humana de los demás, teniendo en cuenta diversos asuntos.
14.	Aprendo de las personas y de las situaciones que tienen culturas diferentes a la mía	No respeto las diferencias culturales de las personas que interactúan conmigo.	Considero que las personas deben pensar como yo.	Respeto las diferencias culturales de las demás personas, pero no me intereso por conocerlas.	Respeto las diversas culturas de las demás personas y aprendo de ellas.
15.	He desarrollado proyectos en común con otras personas y los he finalizado con éxito	Realizo proyectos, pero no los finalizo.	Realizo proyectos de forma individual, sin éxito.	Realizo proyectos con otras personas, pero me ocupo de mis propias tareas.	Realizo proyectos con otras personas, trabajando conjuntamente, para que sean exitosos.

D. Al comunicar...					
16.	Tengo la capacidad de interpretar y argumentar mis ideas, por lo cual puedo proponerlas por escrito, de manera clara y concreta.	Tengo dificultades para expresar mis ideas en forma escrita.	Expongo mis ideas, pero no pongo atención a expresarlas de manera clara y concreta.	Expongo mis ideas, pero tengo dificultad en argumentarlas por escrito.	Argumento mis ideas y las puedo expresar por escrito, de manera clara y correcta.
17.	Expreso mis ideas y opiniones de manera clara y comprensible por medio del lenguaje hablado	No logro expresar mis ideas y opiniones, oralmente.	Expreso con dificultad mis ideas y opiniones, oralmente.	Reconozco que mi expresión oral es buena, pero debo mejorar en cuanto a la organización de las ideas.	Manejo la expresión oral, de manera clara y comprensible
18.	Puedo interpretar y comunicarme con propiedad en una segunda lengua	No logro comunicarme en una segunda lengua.	Interpreto textos en una segunda lengua, pero no puedo comunicarme oralmente.	Mi nivel de manejo de una segunda lengua es de nivel intermedio, ya que tengo dificultades para comunicarme efectivamente.	Me comunico efectiva y claramente en una segunda lengua.
19.	Cuando presento exposiciones en público, logro la atención activa del auditorio	No realizo exposiciones orales en público.	En exposiciones orales en público, tengo dificultades en lograr la atención del auditorio.	Expongo mis ideas en público, pero no logro persuadir totalmente al auditorio.	En exposiciones orales en público, logro la atención activa del auditorio.
20.	Puedo expresar con propiedad ideas referentes al mundo empresarial o de los negocios en forma oral y escrita	No manifiesto ideas sobre el mundo empresarial, ni de los negocios.	Expreso oralmente ideas del mundo empresarial o de los negocios, con poca propiedad.	Expreso en forma escrita ideas del mundo empresarial o de los negocios, pero no de forma oral.	Expreso con propiedad ideas del mundo empresarial o de los negocios, en forma oral y escrita.

En el uso de tecnologías...					
E.	Me conecto diariamente a Internet	Rara vez me conecto a internet.	Entre una y tres veces por semana me conecto a internet.	Entre cuatro y seis veces me conecto a internet.	Diariamente o casi diariamente me conecto a internet.
21.	Normalmente realizo mis comunicaciones por correo electrónico	Nunca realizo mis comunicaciones por correo electrónico.	Rara vez realizo mis comunicaciones por correo electrónico.	Con frecuencia realizo mis comunicaciones por correo electrónico.	Siempre realizo mis comunicaciones por correo electrónico.
22.	Me actualizo permanentemente en el uso apropiado de nuevas tecnologías de computación	No me intereso por conocer el uso apropiado de las nuevas tecnologías de computación.	Rara vez me actualizo en el uso apropiado de las nuevas tecnologías de computación.	Con frecuencia me actualizo en el uso apropiado de las nuevas tecnologías de computación.	Me actualizo permanentemente, en el uso apropiado de las nuevas tecnologías de computación.
23.	Investigo por la red, las tecnologías que complementan lo que voy aprendiendo en mi formación.	Nunca utilito la red para investigar sobre las nuevas tecnologías.	Rara vez utilito la red para investigar sobre las nuevas tecnologías.	Con frecuencia utilito la red para investigar sobre las nuevas tecnologías.	Siempre utilito la red para investigar sobre las nuevas tecnologías.
24.	Soluciono mis problemas utilizando recursos informáticos	Nunca utilito recursos informáticos como complemento de mi investigación.	Rara vez utilito recursos informáticos como complemento de mi investigación.	Con frecuencia utilito recursos informáticos como complemento de mi investigación.	Siempre utilito recursos informáticos como complemento de mi investigación.

Retroalimentación

1. Considere las respuestas de las preguntas 1 a 5. Realicé el CATPCA y el resultado analiza competencia transversal **emprendedora** del docente.

Si su puntaje en las **competencias emprendedoras** se encuentra **entre 75 y 100 puntos**, usted se considera una persona responsable de sí misma que busca controlar su propia vida y actuar con independencia. Debido a que piensa de manera estratégica, es decir, buscando ventajas sostenibles en el largo plazo, usted tiene claras sus metas y con mucha frecuencia logra lo que se propone. Encuentra facilidad para formular y desarrollar ideas que se convierten en proyectos y negocios innovadores, pero comprende que solo no puede llevarlos a feliz término, para lo cual busca relacionarse con otras personas que lo ayudan a cumplir sus proyectos y encuentra facilidad en buscar el apoyo de los demás. Usted debe seguir cultivando estas competencias, las cuales, si se perfeccionan con las prácticas y conocimientos que va a recibir en la Universidad EAN, le van a asegurar el éxito en su vida profesional.

Si su puntaje en las **competencias emprendedoras** se encuentra **entre 50 y 74 puntos**, usted ha iniciado el camino para convertirse en una persona que actúa de manera independiente, que piensa estratégicamente con visión de largo plazo, que tiene claras sus metas y que logra lo que se propone, pero aún no ha consolidado todos los comportamientos requeridos para este propósito. Es necesario que comience a formular proyectos y negocios nuevos y a asociarse con otras personas para presentar sus ideas y buscar su apoyo. Ahora que inicia sus estudios universitarios debe aprovechar los conceptos y las prácticas que va a construir junto con sus docentes para fortalecer estas competencias que en la actualidad tiene en grado medio.

Si su puntaje en las **competencias emprendedoras** es **menor de 50 puntos**, usted debe comenzar de inmediato a prepararse para convertirse en una persona que actúa de manera independiente, que piensa estratégicamente con visión de largo plazo, que tiene claras sus metas y que logra lo que se propone. Es urgente que reflexione y comience a consolidar todos los comportamientos requeridos para este propósito. Pregúntese cuáles son sus principales proyectos personales y profesionales y con cuáles personas puede asociarse para que lo apoyen. Los estudios universitarios que ahora inicia le van a permitir fundamentar de manera conceptual y práctica esta necesidad urgente de orientación emprendedora que usted debe comenzar a desarrollar de inmediato. Piense en que su futuro es el resultado de lo que está realizando en el presente.

2. Considere las respuestas de las preguntas 6 a 10. Realicé el CATPCA y el resultado es la competencia **investigativa del docente**.

Si su puntaje en las **competencias investigativas** se encuentra **entre 75 y 100 puntos**, usted es un buen observador de la realidad y encuentra en ella datos interesantes que relaciona apropiadamente para proponer

nuevas interpretaciones y llegar a posibles descubrimientos. Tiene fuerte inclinación para trabajar apropiadamente en procesamiento y análisis de datos y facilidad para presentar conclusiones. Busca aplicar los conocimientos recibidos para solucionar necesidades reales y se considera una persona capaz de identificar, plantear y resolver problemas. Busca oportunidades para planear y desarrollar proyectos importantes, todo lo anterior conjugado, permite prever que mediante la profundización en prácticas y conocimientos en la universidad, podrá desarrollar plenamente su vocación investigativa que constituye una de sus fortalezas.

Si su puntaje en las **competencias investigativas** se encuentra **entre 50 y 74 puntos**, usted ocasionalmente observa la realidad para encontrar datos interesantes o nueva información, pero aún no ha consolidado sus hábitos para descubrir cosas nuevas mediante la observación. Debe incrementar su curiosidad científica y complementar esta actitud preparándose para realizar procesamiento y análisis de datos y buscar con mayor frecuencia las ocasiones en las que pueda presentar conclusiones e informes. Pregúntese sobre la manera como puede aplicar los conocimientos que adquiere para solucionar necesidades reales y ponga especial esfuerzo en desarrollar la capacidad de identificar, plantear y resolver problemas. Es importante que encuentre oportunidades para planear y desarrollar proyectos importantes y aproveche de manera efectiva las prácticas y conocimientos que va a aprender en la Universidad para mejorar plenamente su vocación investigativa, la cual constituye uno de los requisitos fundamentales del profesional exitoso.

Si su puntaje en las **competencias investigativas** es **menor de 50 puntos**, usted requiere con urgencia prepararse para observar la realidad de manera metódica y buscar en ella datos interesantes o nueva información. Debe comenzar a formar hábitos que le permitan descubrir cosas nuevas mediante la observación. Tenga presente que la actitud científica proviene de la curiosidad por explorar las cosas y encontrar relaciones entre ellas. Inicie de inmediato su preparación en procesamiento y análisis de datos y tome la iniciativa para hacer exposiciones en público sobre nuevos descubrimientos y presentar informes escritos. Ponga especial atención a la forma como se identifican, plantean y resuelven los problemas y comience a planear y desarrollar proyectos importantes. Tenga presente que solamente buscando aplicar lo que aprende a las diferentes situaciones reales de la vida o del trabajo, puede sacar provecho del aprendizaje que va a recibir en la Universidad. En resumen, es imperativo que adquiera una actitud investigativa si desea obtener éxito en su vida profesional.

3. Considere las respuestas de las preguntas 11 a 15. Realicé el CATPCA y el resultado es la competencia **socioafectiva del docente**.

Si su puntaje en las **competencias socioafectivas** se encuentra **entre 75 y 100 puntos**, usted mantiene unas magníficas relaciones interpersonales debido a que se considera responsable de las consecuencias éticas que pueden tener sus acciones. Está convencido que debe trabajar por

la conservación del medio ambiente como elemento fundamental de la supervivencia de la especie humana. Usted se caracteriza por respetar las diferentes culturas de las personas y en su trato da siempre la mayor importancia al respeto que se merecen como seres humanos. Además del respeto, usted está dispuesto a aprender de las personas y situaciones que tienen una cultura diferente, por lo cual no solamente puede emprender proyectos en común con otras personas, sino también finalizarlos exitosamente. Conserve estas fortalezas de naturaleza socioafectiva y aproveche los aprendizajes de la universidad para convertirlas en hábitos permanentes.

Si su puntaje en las **competencias socioafectivas** se encuentra **entre 50 y 74 puntos**, usted está haciendo un esfuerzo por mejorar la manera como se relaciona con las demás personas. Requiere además poner mayor atención sobre las consecuencias éticas que pueden acarrear cada una de sus acciones y responsabilizarse por ellas. Mejore su actitud frente a las consecuencias que afectan a la especie humana, si no se asume una defensa de la preservación del medio ambiente. Busque situaciones en las que deba establecer relaciones con personas de diferentes culturas, demuestre su respeto y busque aprender de ellas. Es importante que planifique y emprenda proyectos en común con otras personas y esfuércese por finalizarlos satisfactoriamente. Tenga en cuenta que la base de la convivencia humana es el respeto a la diversidad. Aproveche los aprendizajes de la universidad para mantener relaciones humanas enriquecedoras y duraderas.

Si su puntaje en las **competencias socioafectivas** es **menor de 50 puntos**, usted debe poner especial atención al mejoramiento de la manera como se está relacionado con las demás personas. Es probable que los conflictos que surgen en sus relaciones sociales le hagan perder la atención que debe prestar a las consecuencias éticas de sus acciones y la necesidad de responsabilizarse por ellas. Reflexione sobre la necesidad de dedicarse a causas importantes que tengan por objeto mejorar la comunidad o la situación de la especie humana. La defensa de la conservación del medio ambiente puede ser una de ellas. Es imperativo que busque establecer relaciones con personas de diferentes culturas, mantener con ellas un trato cordial y respetuoso y aprovechar las oportunidades para aprender de ellas. Desde ya comience a emprender proyectos en común con otras personas y esfuércese por finalizarlos satisfactoriamente. Tenga en cuenta que la base de la convivencia humana es el respeto a la forma diferente de pensar y obrar de las demás personas, para lo cual de inmediato comience a aprovechar las relaciones que va a establecer en la universidad para mantener relaciones humanas profundas, enriquecedoras y duraderas.

4. Considere las respuestas de las preguntas 16 a 20. Realicé el CATPCA y el resultado es la competencia **comunicativa del docente**.

Si su puntaje en las **competencias comunicativas** se encuentra **entre 75**

y **100 puntos**, usted tiene alta capacidad para interpretar, argumentar y proponer sus ideas con claridad y corrección, tanto en documentos escritos como en comunicaciones verbales. Usted se considera un buen expositor que agrada y cautiva la atención de quienes lo escuchan. Encuentra fácil documentar y luego exponer conceptos o ideas referentes al mundo de los negocios o de las empresas de manera verbal o escrita. Gracias a su disciplina y aplicación siente que está en condiciones de comprender y expresarse correctamente en una segunda lengua. Es indispensable que utilice la experiencia y formación que va a adquirir en la universidad para conservar estas fortalezas muy indispensables para los profesionales del siglo XXI que deseen desempeñarse exitosamente.

Si su puntaje en las **competencias comunicativas** se encuentra **entre 50 y 74 puntos**, usted debe seguir esforzándose en consolidar su capacidad para interpretar, argumentar y proponer ideas con claridad y corrección, tanto verbalmente como por escrito. Busque mayores oportunidades para exponer en público y consulte y ponga en práctica estrategias para agradar a los diferentes auditorios que lo escuchan. Investigue documentos referentes al mundo de los negocios y de las empresas y redacte informes sobre el resultado de sus consultas. Expóngalos también ante auditorios cada vez más grandes. Profundice su aprendizaje de una segunda lengua debido a que este requisito es indispensable para tener éxito profesional en el siglo XXI. Enfoque las diferentes actividades académicas para mejorar sus competencias comunicativas.

Si su puntaje en las **competencias comunicativas** es **menor de 50 puntos**, debe trabajar arduamente para consolidar su capacidad de interpretar, argumentar y proponer ideas con claridad y corrección y además lograr exponerlas de forma verbal y escrita. Es imperativo que comience desde ya a realizar exposiciones en público. Consulte y ponga en práctica cuáles son las mejores técnicas para realizar exposiciones efectivas y agradar a diferentes auditorios. Consulte también cual es la mejor metodología para presentar informes escritos. Es indispensable que se concentre en el aprendizaje de una segunda lengua, para lo cual debe aprovechar los cursos de la universidad y complementarlos con otros de mayor profundización. Tenga presente que para tener éxito profesional en el siglo XXI, en un mundo cada vez más globalizado, es indispensable manejar la comprensión verbal y escrita, así como la conversación en otro idioma. Aproveche todas las experiencias educativas que va a vivir en la universidad para mejorar sus competencias comunicativas.

5. Considere las respuestas de las preguntas 21 a 25. Realicé el CATPCA y el resultado es la competencia **tecnológica del docente**.

Si su puntaje en las competencias tecnológicas se encuentra **entre 75 y 100 puntos**, usted comprende claramente que sin el apoyo tecnológico de la computación no es posible tener un desempeño profesional apropiado. Está convencido de que la fuente más valiosa de información de nuestra

época se encuentra en los motores de la Internet, por lo cual utiliza esta tecnología como su fuente de consulta habitual. Ha adquirido el hábito de mantener sus relaciones sociales y sus comunicaciones a través del correo electrónico y vive actualizado sobre las tecnologías más avanzadas que le permitan optimizar las posibilidades que ofrecen los computadores. Presenta además una fortaleza tecnológica importante, la cual consiste en complementar sus conocimientos mediante la investigación en la red, lo cual le va a permitir aportar nuevos conocimientos. El hábito de recurrir a la informática para solucionar sus problemas le permite dimensionarlos, encontrar alternativas de solución y tomar decisiones más acertadas. La fortaleza en sus competencias tecnológicas le va a suministrar ventajas académicas importantes para asimilar y poner en práctica los aprendizajes que va a obtener en la universidad.

Si su puntaje en las **competencias tecnológicas** se encuentra **entre 50 y 74 puntos**, usted ha ingresado al mundo de la tecnología informática pero debe actuar con el convencimiento de que sin ella no podrá lograr un desempeño profesional apropiado, sino que al contrario, puede acarrear problemas. Realice un esfuerzo para utilizar con mayor frecuencia la Internet como fuente de consulta habitual ya que esta herramienta se ha convertido en la fuente más valiosa de información de nuestra época. Incremente el hábito de mantener sus relaciones sociales y sus comunicaciones a través del correo electrónico y comience a utilizar la intranet de la Universidad. Consulte y actualice su conocimiento sobre las tecnologías más avanzadas que le permitan optimizar las posibilidades que ofrecen los computadores y complemente sus conocimientos académicos mediante la investigación en la red, para que pueda incorporar nuevos conocimientos en su formación. Recorra a la informática cuando deba solucionar sus problemas académicos como una ayuda que le permite dimensionarlos, encontrar alternativas de solución y tomar decisiones más acertadas. Aproveche los espacios de formación de la universidad para mejorar sus competencias tecnológicas las cuales bien desarrolladas le van a brindar ventajas académicas y profesionales importantes.

Si su puntaje en las **competencias tecnológicas** es **menor de 50 puntos**, usted no se ha familiarizado con la tecnología informática como es debido. Debe adquirir el convencimiento de que sin ella no podrá lograr un desempeño profesional apropiado, sino que al contrario, puede tener problemas. Es imperativo que comience a utilizar con mayor frecuencia la Internet como fuente de consulta habitual y que comience mantener contactos y comunicaciones con otras personas través del correo electrónico. Documentese sobre cómo utilizar la intranet de la universidad e ingrese a ella. Recuerde que la intranet se ha convertido en la fuente más valiosa de información de nuestra época. No se conforme con el aprendizaje de la clase y propóngase realizar consultas y ampliar sus aprendizajes consultando en la red tecnologías más avanzadas que le permitan profundizar el saber y construir nuevos conocimientos por sí mismo. Actualícese en la forma de optimizar las

posibilidades que le ofrecen los computadores y cómo sacar de ellos mayor utilidad. Comience a utilizar el computador y el software adecuado para sus trabajos académicos y la solución de problemas. Haga que el computador y la red le suministren los elementos que le permitan dimensionar, encontrar alternativas y dar solución a sus problemas académicos. Decídase a mejorar sus competencias tecnológicas aprovechando los espacios de formación que le brinda la universidad.

- **Autoevaluación de estilos de enseñanza - aprendizaje**

Estilos de enseñanza aprendizaje

Objetivo: identificar su estilo personal de enseñanza mediante el ejercicio de introspección que le brinda este cuestionario con el propósito de retroalimentar las tendencias encontradas en términos de lo que hay que mantener porque se evidencia el comportamiento que la Universidad desea que se refleje, lo que hay que mejorar porque aún falta por tener comportamientos orientados a la cultura que requiere el modelo pedagógico por competencias y lo que hay que cambiar dado que definitivamente no corresponde al perfil de la Institución.

Instrucción: a continuación usted encontrará 10 aspectos a evaluar cada uno con 4 opciones de respuesta. Elija la que mejor le describe, marcándola con una X.

Aspectos a evaluar:**1. Personalidad.**

1. Soy especialmente razonable y me gusta encontrar una explicación lógica a todas las cosas.
2. Soy muy imaginativo. Me gusta crear cosas nuevas ¡Tengo muchas ideas!
3. No hago amistades con facilidad, pero en cambio soy fiel a los amigos.
4. Tengo facilidad de relacionarme con la personas y me dirijo a ellas con tranquilidad.

2. Relación con los estudiantes

1. No tengo en cuenta las primeras impresiones sobre mis estudiantes. Aplico pruebas - test para conocer su nivel y ayudarles a progresar.
2. Planteo las reglas de juego y la metodología desde el principio del curso; saben lo que tienen que hacer, y así yo no tengo problemas.

3. Doy prioridad a la relación con mis estudiantes: lo importante es que ellos se sientan bien.
4. A veces me falta estructura, pero mi punto fuerte es mi capacidad para hacerles entender las cosas más difíciles a través de imágenes, historias o juegos de palabras.

3. Relación con los colegas

1. Doy prioridad al trabajo en equipo.
2. Creo que es necesario establecer sinergia en el equipo de docentes. Me gusta que sean puntuales y organizados.
3. No me gusta trabajar en grupo, porque es difícil concentrarse y se pierde tiempo.
4. Cuando trabajo con mis colegas, les sorprendo con mi lado imprevisible y fantasioso.

4. Preparación de las clases

1. En general, me gusta preparar la sesión de clases o encuentro sobre un tema distinto o secundario para entretenerme.
2. En mis clases reservo una parte importante a la improvisación.
3. Me canso más preparando mis clases que desarrollándolas; las planeo teniendo en cuenta el tiempo de desarrollo.
4. Antes de elaborar el material de una clase, tengo necesidad de preparar un desarrollo lógico y racional.

5. Programa

1. Para mí, el syllabus no es fundamental. Presento lo que es importante para mí.
2. La forma de avanzar con el syllabus depende de la respuesta de los estudiantes; prefiero ir a su ritmo.
3. En caso de que surjan imprevistos, trato rápidamente algunos temas, pero siempre termino el syllabus.
4. Cada vez que tomo la misma unidad de estudio, elaboro un esquema preciso para manejar aspectos claves del syllabus.

6. Control de la enseñanza

1. Cuando hago una evaluación, usualmente busco pistas para ayudar a los estudiantes.
2. Pregunto solamente cuestiones globales y me doy cuenta de que son demasiado vagas para mis estudiantes.
3. Toda evaluación lleva consigo cuestiones precisas y claras para redactarlas en un tiempo limitado, idéntico para todos; impongo un modelo de presentación que debe ser respetado.
4. En las evaluaciones procuro equilibrar la teoría y la práctica. Insisto en la aplicación de los conocimientos.

7. Evaluación del aprendizaje

1. Doy mucha importancia al contenido. No aprecio el estilo difuso ni la extrema concisión que oculta las lagunas.
2. La presentación, la letra y el respeto a las normas de presentación de trabajos escritos son importantes para mí.
3. Prefiero las ideas originales, me gustan los desarrollos poco habituales y, en general, todo lo que se sale de lo común.
4. Tengo tendencia a demostrar el progreso de los estudiantes, valoro sus esfuerzos y los animo.

8. Soportes pedagógicos

1. Me actualizo frente a las últimas tendencias, me encanta la innovación.
2. Utilizo muchos materiales, se los presento a los estudiantes para que ellos demuestren su creatividad.
3. He planteado muchos talleres y ejercicios, para que los estudiantes aprendan de manera práctica.
4. Valoro y utilizo la tecnología y sus herramientas y reconozco su importancia y la recomiendo a mis estudiantes.

9. Reuniones docentes

1. Tiendo a apoyar y defender a mis estudiantes, y busco argumentos para hacer cambiar de percepción a mis colegas.

2. Apoyo a mis colegas cuando me piden que lo haga. Muchas veces les comparto mi syllabus y mis estrategias pedagógicas.
3. Cuando hay que intervenir en un caso difícil, presento hechos y cifras. A veces pido aclaraciones a mis colegas para analizarlas detalladamente y tomar una decisión objetiva.
4. Con frecuencia me distraigo, a veces me llaman la atención, pero tengo buena intuición con mis estudiantes, por esta razón tienen en cuenta mi opinión.

10. Actitud en clase

1. Mi objetivo es lograr de mis estudiantes aprendan a tomar apuntes de manera rápida. Prefiero que aprendan los conceptos de memoria.
2. Trato de seguir indicaciones de la facultad, aunque me cuesta trabajo seguir pautas al pie de la letra.
3. Mis estudiantes reconocen en el syllabus las competencias a desarrollar, teniendo en cuenta la metodología, el tiempo y los materiales. No me gusta improvisar.
4. Para mí lo importante es establecer una buena relación con mis estudiantes y crear un ambiente adecuado en todas las sesiones de encuentro.

Retroalimentación para el docente:

Interpretación de sus puntajes:

Si su puntaje en uno de estos estilos es igual o superior a 75, ese es su estilo de aprendizaje preferido. Lea las características de este estilo que se presentan a continuación.

Si no obtuvo ese puntaje, entonces busque el estilo que obtuvo el mayor puntaje y ese es su estilo preferido. Si hay un empate entre 2 ó más estilos usted dispone de este repertorio de estilos para adaptarse a las situaciones cambiantes.

Si su estilo preferido de aprendizaje es **experto**, usted se caracteriza por ser una persona intelectualmente brillante, evaluador, crítico, competitivo y logra sus resultados individualmente. Usted se desempeña bien en procesos de análisis, de razonamiento lógico y les gustan las teorías y los modelos; usted es preciso.

Si su estilo preferido de aprendizaje es **organizador**, usted se caracteriza por ser una persona controlada, reflexiva, defiende sus puntos de vista y se rige por fórmulas y por lecciones de la experiencia, le gusta influir sobre los demás. Usted se desempeña bien en procesos de planeación, elaboración de estructuras, definición de los procedimientos y diseño de proyectos y procesos.

Si su estilo preferido de aprendizaje es **estratega**, usted se caracteriza ser creativo, mantener, mantener su buen humor, le gusta el riesgo y asume actividades simultáneas, mira el futuro y discute varios temas sin perder la concentración; es independiente. Usted se desempeña bien en donde deba aportar imaginación, intuición y visión de futuro. También es bueno en procesos que requieran síntesis y explicación por medio de imágenes y metáforas.

Si su estilo preferido de aprendizaje es **comunicador**, usted se caracteriza por ser una persona extrovertida, espontáneo, expresiva, busca el apoyo de los demás y sufre ante las críticas. Usted se desempeña bien en aspectos donde aportar datos de su experiencia, busca resultados positivos a corto plazo, se involucra afectivamente con su trabajo y pregunta escucha. Usted es bueno en procesos donde deba aportar su experiencia, para lograr resultados a corto plazo donde pueda trabajar en grupo.

• Autoevaluación de competencia comunicativa

Objetivo: identificar cómo el docente que ingresa a la Universidad EAN, percibe las competencias transversales, mediante la autoevaluación de factores que muestran los comportamientos asociados.

Instrucción: de la manera más atenta se solicita identificar el comportamiento que mejor describe el criterio establecido en la primera columna de la rúbrica que se presenta a continuación, marcando con una X en la respectiva celda. Tenga en cuenta para ello que tan evidente se tiene en cuenta ese criterio dentro de su prospecto de vida.

Muchas gracias por su participación.

**Competencia comunicativa frente al modelo educativo
al comunicarme o comunicarse revela:**

COMPORTAMIENTOS	1	2	3	4
Capacidad interpretativa	Le cuesta describir o interpretar textos, problemas, situaciones gráficas o esquemas y se evidencia frente a los estudiantes.	Tiene dificultades para expresar el significado de los textos, problemas, situaciones, gráficas o esquemas de manera coherente frente a sus estudiantes.	Comprende los textos, problemas, situaciones, gráficas o esquemas, pero tiene dificultades para expresar su interpretación frente a los estudiantes.	Interpreta textos, problemas, situaciones, gráficas o esquemas a partir de todas sus interrelaciones y puede inferir información a partir de ellos y, así mismo lo proyecta a sus estudiantes.
Capacidad argumentativa	Le cuesta elaborar razones y argumentos para expresar sus ideas y posiciones.	La justificación de sus ideas es muy débil, debido a que las razones no válidas.	Demuestra sus ideas y posiciones con razones válidas y confiables, pero no estimula la argumentación en sus estudiantes.	Demuestra sus ideas y posiciones con razones válidas y confiables frente a sus estudiantes, lo cual los estimula al desarrollo de la argumentación.
Capacidad propositiva	No plantea proyectos, sino ideas.	Los proyectos que plantea no evidencian creatividad e innovación.	Plantea proyectos, pero muestra dificultades en su planteamiento.	Plantea con estructura, creatividad e innovación en nuevos proyectos y genera acciones didácticas para fortalecer la competencia propositiva en sus estudiantes.

Expresión oral	Se le dificulta expresar sus ideas ante auditorios.	Expone sus ideas claramente en diversos escenarios académicos, pero no logra persuadir al público.	Expone sus ideas claramente en diversos escenarios académicos y genera discusión.	Expone sus ideas claramente en diversos escenarios académicos y logra persuadir al auditorio.
Expresión escrita	No produce escritos para apoyar su práctica docente.	Produce escritos pero no de muy buena calidad.	Produce escritos como fuente de conocimiento que apoyan su práctica docente.	Produce escritos, los cuales cumplen con los requisitos de composición y construcción de un texto, como fuente de conocimiento que apoyan su práctica docente.
Interacción comunicativa	No crea espacios de diálogo en el encuentro con los estudiantes. Se observa evidente indisposición	Crea muy pocos espacios de diálogo en el encuentro con los estudiantes, y generalmente no permite controversias.	Crea espacios de diálogo en el encuentro con los estudiantes, mediado por los saberes de la disciplina, pero poco valora sus opiniones.	Crea espacios de diálogo en el encuentro con los estudiantes, mediado por los saberes de la disciplina, generando intercambio de ideas y posiciones.

Retroalimentación docente:

Apreciado docente, si obtuvo entre 75 y 100 puntos, hay evidencia de su competencia comunicativa. Refleja capacidad para darle significado a estímulos y mensajes que le rodean, defiende sus ideas de manera conceptual y práctica de forma verbal y escrita las creencias que tiene y aprovecha oportunidades para presentar nuevas ideas e influir en el otro de tal manera que haga lo que se espera.

De estar el puntaje entre 50 y 74 puntos, las competencias pedagógicas comunicativas han de mejorarse dado que enseñarlas y evaluarlas en los estudiantes, demanda buen dominio de ello. Se sugiere fortalecer los comportamientos asociados a la competencia y sus descriptores de manera autodidacta y participar en los programas que la Universidad tiene para mejorar tal competencia.

Si el resultado está por debajo en 49 puntos o tiene menos de los puntos mencionados, se puede inferir dificultad para orientar los estudiantes en la competencia básica que requiere un profesional para poderse desenvolver a con éxito. Por tal razón es urgente que mejore su práctica comunicativa considerando que ella es la plataforma para mantener las competencias transversales y propias de la disciplina en el nivel esperado por la institución.

• **Cuestionario de autoevaluación**

sobre la modalidad de educación a distancia – virtual

Objetivo: identificar el nivel de experticia que posee con respecto a la modalidad de educación a distancia o virtual con el propósito de generar procesos de mejoramiento docente respecto al desarrollo de competencias didácticas en ambientes virtuales.

Instrucción: a continuación usted encontrará 25 comportamientos en los que debe identificar marcando con una X y de acuerdo con la escala que se presenta a continuación, que tan evidente es en usted dicho comportamiento. Le invitamos a responder con la mayor sinceridad.

- Escala: 1. Es muy evidente.
2. Es medianamente evidente.
3. Es poco evidente.
4. No es evidente

	No.	COMPETENCIAS - COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS	ESCALA			
			1	2	3	4
Distancia	1	Comprendo que es una modalidad que permite que el estudiante aprenda de manera independiente				
	2	Entiendo el enfoque de aprendizaje autónomo con los aspectos que conlleva desde mi posición y la del estudiante.				
	3	Tengo conciencia que la educación a distancia transforma el rol del docente y del educando y, los hace complementarios.				
	4	Elijo y/o diseño múltiples metodologías de producción y enseñanza que apoyen un determinado aprendizaje.				
	5	Uso un lenguaje constructivo y positivo en la comunicación sincrónica y asincrónica				
Tutoría	6	Tengo la habilidad de planear tutorías por E-Illuminate previendo los temas a tratar y las ayudas a emplear				
	7	Utilizo la tutoría con el propósito que los estudiantes resuelvan las inquietudes sobre el tema a tratar				
	8	Utilizo la conversación como medio interactivo y de aprendizaje en la sesión tutorial.				
	9	Utilizo la tutoría como la simulación de una clase				

	10	Utilizo la tutoría como un medio para interactuar con el estudiante mediado por el saber y el conocimiento.				
Aprendizaje autónomo	11	Comprendo que el aprendizaje autónomo es una estrategia de aprendizaje para aprender a aprender haciendo.				
	12	Estimulo la autodirección, la reflexión crítica, la responsabilidad personal y la motivación como características del aprendizaje autónomo				
	13	Promuevo el aprendizaje autónomo del estudiante para que el sea el gestor de su propio proceso				
	14	Refuerzo de manera positiva el autoconcepto del educando como motor del aprendizaje.				
	15	Facilito los procesos reflexivos y autorregulatorios que facilitan la identificación de condiciones y operaciones que influyen en su aprendizaje				
Aula virtual	16	Resuelvo oportunamente las inquietudes que se plantean en el aula virtual simulando la dinámica de un salón de clase.				
	17	Logro que el foro se convierta en una herramienta de interacción que fortalece la argumentación.				
	18	Utilizo al 100% el aula virtual como mediación para el aprendizaje				
	19	Organizo y coordino grupos de discusión y de trabajo en el aula virtual.				
	20	He elaborado guiones para que se creen videos que apoyen las unidades de estudio				
Herramientas tecnológicas	21	Tengo habilidad para interactuar con herramientas como la Web 2.0 para desarrollar objetos virtuales de aprendizaje.				
	22	Utilizo herramientas como blogs, wikis o webquest como complemento al aula virtual				
	23	Utilizo Podcast o redes sociales para realizar actividades complementarias en el proceso de enseñanza y aprendizaje				
	24	Utilizo las distintas posibilidades de comunicación que ofrece E-Illuminate				
	25	Utilizo las bibliotecas virtuales para apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje				

Retroalimentación

Cada uno de los 25 comportamientos establecidos en las 5 dimensiones para autoevaluar la experticia en la modalidad de educación a distancia o virtual tienen 4 opciones en las que puede reflejar expresar en un continuo el acercamiento a lo solicitado.

Las 5 dimensiones versan sobre la comprensión de lo que es la educación a distancia, y las mediaciones principales de dicho sistema de educación: tutoría, aprendizaje autónomo, aula virtual y herramientas tecnológicas.

Aplicado el CATPCA se obtendrá la calificación.

Si el puntaje está entre 92 y 100 hay una inminente experticia en educación a distancia y se hará inducción al respecto para reducir la brecha de los comportamientos que han sido autoevaluados por debajo de 4.

Si el puntaje está entre 80 y 91 práctica en educación a distancia es adecuada para su desempeño en esta modalidad y puede iniciar su vivencia docente en la Universidad EAN, después de una adecuada inducción al modelo académico y con el compromiso de un acompañamiento al docente en su primer mes de trabajo por parte del respectivo coordinador frente a las dimensiones y comportamientos que lo requieren.

Si el puntaje está por debajo de 79 puntos, requiere participar en el diplomado “didácticas para el desarrollo de competencias” que implementa la Universidad, antes de que tenga a su cargo módulos académico y su puntaje debe ser superior a 85 puntos, lo que refleja que su experticia se ha ampliado y su éxito en el desempeño será mayor desde el inicio en la modalidad dado que la primera dimensión tiene que ver con aspectos de la filosofía de la educación a distancia y las otras cuatro (4) dimensiones con herramientas que se utilizan en la modalidad para mediar entre el aprendiz y los saberes que requiere obtener.

ANEXO 3

- Encuesta de competencias pedagógicas. Modalidad presencial
- Encuesta de competencias pedagógicas. Modalidad a distancia
- Evaluación de competencias pedagógicas. Maestría

La Universidad EAN, desea brindar cada día una mejor calidad en la docencia y en el servicio a sus estudiantes. Para lograrlo necesita conocer su apreciación sobre la actividad docente.

Se ha elaborado el siguiente cuestionario con el fin de obtener información objetiva e imparcial que permita valorar las competencias del docente.

Por favor conteste todas las preguntas que aparecen a continuación, llenando completamente el círculo correspondiente, de acuerdo con su experiencia vivida como estudiante en la modalidad a distancia.

Marque 1 si usted considera que esta conducta se repite **POCAS VECES**
 Marque 2 si usted considera que esta conducta se repite **ALGUNAS VECES**
 Marque 3 si usted considera que esta conducta se repite **CON FRECUENCIA**
 Marque 4 si usted considera que esta conducta se repite **SIEMPRE**

A. CUANDO EL DOCENTE PRESENTÓ EL SYLLABUS:

	1	2	3	4
1. Entendí que este bloque es importante para mi formación profesional.				
2. Pude reconocer las competencias que debí desarrollar en este bloque temático.				
3. Participé en el encuentro de inducción y estuve de acuerdo con los compromisos académicos que debí asumir.				
Estuve presente: Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				
No estuve presente, pero lo analicé posteriormente: Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				

B. EL DOCENTE MEDIANTE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE, EN RELACIÓN CON EL MANEJO DE CONCEPTOS QUE ME POSIBILITARON:

	1	2	3	4
4. Identificar nuevos conocimientos y conceptos.				
5. Fomentar la discusión y reflexión sobre diferentes temas.				
6. Establecer diversas opiniones frente a teorías y modelos.				

C. LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PROPUESTAS POR EL DOCENTE ME PERMITIERON:

	1	2	3	4
7. Comprender, analizar, comparar y explicar (como habilidades que promueven el desarrollo del pensamiento) diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros.				
8. Elaborar escritos, ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, como medio de argumentación y razonamiento crítico.				
9. Buscar, recolectar y analizar información para la solución de problemas y la creación de nuevos proyectos.				

D. EL DOCENTE VALORÓ MI PROCESO DE APRENDIZAJE MEDIANTE DIFERENTES FORMAS DE EVALUACIÓN QUE:

	1	2	3	4
10. Permitió demostrar mis resultados en diversos tipos en pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos, entre otras estrategias de aprendizaje.				
11. Posibilitó el uso de la argumentación, mediante el uso del debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje.				
12. Generaron nuevos planteamientos, resultados y propuestas innovadoras, mediante la construcción de proyectos y nuevos productos.				

E. EL DOCENTE DESARROLLÓ LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (EMPRENDEDORAS, INVESTIGATIVAS, TECNOLÓGICAS, SOCIOHUMANÍSTICAS) QUE PLANTEA EL MODELO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD EAN, CUANDO:

	1	2	3	4
13. Estimuló mi actitud emprendedora y empresarial.				
14. Fomentó mi pensamiento crítico y analítico.				
15. Utilizó herramientas tecnológicas para mi formación.				
16. Promovió la reflexión frente a dilemas éticos.				

F. OBSERVÉ QUE MI TUTOR...	1	2	3	4
17. Actuó coherentemente con los acuerdos establecidos.				
18. Verificó los procesos de aprendizaje oportunamente y los retroalimentó.				
19. Mantuvo buenas relaciones con los estudiantes.				
20. Generó diversos espacios de participación para el trabajo en grupo.				

G. CONSIDERO QUE DESARROLLÉ LAS COMPETENCIAS PLANTEADAS EN ESTE BLOQUE TEMÁTICO

En desacuerdo ☐ Parcialmente de acuerdo ☐ De acuerdo ☐ Completamente de acuerdo ☐

H. PREGUNTA ABIERTA:

De acuerdo con mi experiencia, considero que se deben incluir en este bloque temático otras competencias como:

Retroalimentación al docente

Aplicado el CATPCA se obtendrá la calificación.

Si el puntaje está entre 92 y 100 hay una inminente experticia y se hará inducción al respecto para reducir la brecha de los comportamientos que han sido autoevaluados por debajo de 4.

Si el puntaje está entre 80 y 91 su práctica es adecuada para su desempeño y puede iniciar su vivencia docente en la Universidad EAN, después de una adecuada inducción al modelo académico y con el compromiso de un acompañamiento al docente en su primer mes de trabajo por parte del respectivo coordinador frente a las dimensiones y comportamientos que lo requieren.

Si el puntaje está por debajo de 79 puntos, requiere participar en el diplomado “didácticas para el desarrollo de competencias” que implementa la Universidad, antes de que tenga a su cargo módulos académico y su puntaje debe ser superior a 85 puntos, lo que refleja que su experticia se ha ampliado y su éxito en el desempeño será mayor desde el inicio.

La Universidad EAN, desea brindar cada día una mejor calidad en la docencia y en el servicio a sus estudiantes. Para lograrlo necesita conocer su apreciación sobre la actividad docente.

Se ha elaborado el siguiente cuestionario con el fin de obtener información objetiva e imparcial que permita valorar las competencias del docente.

Por favor conteste todas las preguntas que aparecen a continuación, llenando completamente el círculo correspondiente, de acuerdo con su experiencia vivida como estudiante en la modalidad a distancia.

<p>Marque 1 si usted considera que esta conducta se repite POCAS VECES</p> <p>Marque 2 si usted considera que esta conducta se repite ALGUNAS VECES</p> <p>Marque 3 si usted considera que esta conducta se repite CON FRECUENCIA</p> <p>Marque 4 si usted considera que esta conducta se repite SIEMPRE</p>
--

A. CUANDO EL DOCENTE PRESENTÓ EL SYLLABUS Guía de estudio:

	1	2	3	4
1. Entendí que este bloque es importante para mi formación profesional.				
2. Pude reconocer las competencias que debí desarrollar en este bloque temático.				
3. Participé en el encuentro de inducción y estuve de acuerdo con los compromisos académicos que debí asumir.				
Estuve presente: Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				
No estuve presente, pero lo analicé posteriormente: Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>				

B. EL DOCENTE MEDIANTE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE AUTÓNOMO, DESARROLLÓ ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE, EN RELACIÓN CON EL MANEJO DE CONCEPTOS QUE ME POSIBILITARON:

	1	2	3	4
4. Identificar nuevos conocimientos y conceptos, durante mi aprendizaje.				
5. Fomentar la discusión y reflexión sobre diferentes temas, especialmente mediante los foros temáticos.				
6. Establecer diversas opiniones frente a teorías y modelos.				

C. LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PROPUESTAS EN LA GUÍA DE ESTUDIO ME PERMITIERON:

	1	2	3	4
7. Comprender, analizar, comparar y explicar (como habilidades que promueven el desarrollo del pensamiento) diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros.				
8. Elaborar escritos, ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, como medio de argumentación y razonamiento crítico.				
9. Buscar, recolectar y analizar información para la solución de problemas y la creación de nuevos proyectos.				

D. EL DOCENTE VALORÓ MI PROCESO DE APRENDIZAJE MEDIANTE DIFERENTES FORMAS DE EVALUACIÓN QUE:

	1	2	3	4
10. Permitieron demostrar mis resultados en diversos tipos de pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos, proyectos; entre otros.				
11. Posibilitaron el uso de la argumentación, mediante el debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otros.				
12. Generaron nuevos planteamientos, resultados y propuestas innovadoras, mediante la construcción de proyectos y nuevos productos.				

E. EL DOCENTE DESARROLLÓ LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (EMPRENDEDORAS, INVESTIGATIVAS, TECNOLÓGICAS, SOCIOHUMANÍSTICAS) QUE PLANTEA EL MODELO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD EAN, CUANDO:

	1	2	3	4
13. Estimuló mi actitud emprendedora y empresarial.				
14. Fomentó mi pensamiento crítico y analítico.				
15. Utilizó herramientas tecnológicas para mi formación.				
16. Promovió la reflexión frente a dilemas éticos.				

F. OBSERVÉ QUE MI TUTOR...

	1	2	3	4
17. Actuó coherentemente con los acuerdos establecidos.				
18. Verificó los procesos de aprendizaje oportunamente y los retroalimentó.				
19. Mantuvo buenas relaciones con los estudiantes.				
20. Generó diversos espacios para el trabajo colaborativo con mis compañeros. (Medios virtuales).				

G. CONSIDERO QUE DESARROLLÉ LAS COMPETENCIAS PLANTEADAS EN ESTE BLOQUE TEMÁTICO

En desacuerdo ☐ Parcialmente de acuerdo ☐ De acuerdo ☐ Completamente de acuerdo ☐

H. PREGUNTA ABIERTA:

De acuerdo con mi experiencia, considero que se deben incluir en este bloque temático otras competencias como:

Evaluación de competencias pedagógicas (aplicada por el estudiante de maestría)

Señor estudiante.

La Universidad EAN, desea brindar cada día una mejor calidad en la docencia y en el servicio a sus estudiantes. Para lograrlo necesita conocer su apreciación sobre la actividad docente.

Se ha elaborado la siguiente rúbrica con el fin de obtener información objetiva e imparcial que permita valorar las competencias del docente.

Por favor conteste todas las preguntas que aparecen a continuación, llenando completamente el círculo correspondiente, de acuerdo con su experiencia vivida como estudiante en la modalidad a distancia.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS, TRANSVERSALES Y DE RELACIONES INTERPERSONALES - MAESTRÍAS					
Criterios		1	2	3	4
A. VALORACIÓN GLOBAL					
1.	Objetivos	Ninguno de los presentes lo entendió	Muy pocos de los presentes lo entendieron	La mayoría de los presentes lo entendieron	Todos los presentes lo entendieron
2.	Contenidos	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
3.	Documentación	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
DESARROLLÓ ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE, EN RELACIÓN CON EL MANEJO DE CONCEPTOS QUE LE POSIBILITARON A LOS ESTUDIANTES:					
B.					
4.	Identificar nuevos conocimientos y conceptos.	No realizó estas actividades	Realizó estas actividades, pero no identificaron nuevos conocimientos	Realizó estas actividades en las que los se identificaron nuevos conocimientos, pero poco interesantes para ellos	Realizó estas actividades en las que se identificaron nuevos conocimientos con gran éxito e interés por parte de ellos

5.	Fomentar la discusión y reflexión sobre diferentes temas.	No realizó estas actividades	Realizó estas actividades, pero no se generaron discusiones	Realizó estas actividades, se generaron discusiones, pero no se llegó a una reflexión	Realizó estas actividades donde se generaron discusiones y reflexiones en diferentes temas
6.	Establecer diversas opiniones frente a teorías y modelos.	No realizó estas actividades	Realizó estas actividades, pero no se presentaron opiniones frente a teorías y modelos	Realizó estas actividades donde se presentaron opiniones frente a teorías	Realizó estas actividades donde se presentaron opiniones frente a teorías y modelos
LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PROPUESTAS LE PERMITERON A LOS ESTUDIANTES:					
7.	Comprender, analizar, comparar y explicar (como habilidades que promueven el desarrollo del pensamiento) diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros.	No se recogió ninguna información, ni elaboramos ninguna de estas actividades	Comprender diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros	Comprender y analizar diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros	Comprender, analizar, comparar y explicar diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros
8.	Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, como medio de argumentación y razonamiento crítico.	No se recogió ninguna información, ni elaboramos ninguna de estas actividades	Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, de forma básica	Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, con argumentación	Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, con argumentación y razonamiento crítico

9.	Buscar, recolectar y analizar información para la solución de problemas y la creación de nuevos proyectos	No se recogió ninguna información, ni elaboramos ninguna de estas actividades	Buscar y recolectar información para la solución de problemas	Buscar, recolectar y analizar información para la solución de problema	Buscar, recolectar y analizar información para la solución de nuevos proyectos
10	Rodearse de las condiciones requeridas	No se contó con lo esperado: aula, material, equipos, escritorios	Se contó con algunas de las cosas requeridas para la actividad.	Se contó con todo, pero no a tiempo, aula, material, equipos, escritorios	Se contó con todo a tiempo, aula, material, equipos, escritorios
D. SE EVALUÓ EL PROCESO DE APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE MEDIANTE DIFERENTES FORMAS DE EVALUACIÓN QUE:					
11	Permitió demostrar resultados en pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos; entre otras estrategias de aprendizaje.	No realizó ninguna de estas formas de evaluación	En pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos; entre otras estrategias de aprendizaje, se demostraron deficientemente los resultados	En pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos; entre otras estrategias de aprendizaje, se demostraron los medianamente los resultados	En pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos; entre otras estrategias de aprendizaje, se demostraron los buenos resultados
12	Posibilitó el uso de la argumentación, mediante el uso del debate, la reseña, el ensayo, la crítica, el análisis empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje.	No realizó ninguna de estas formas de evaluación	Mediante el uso del debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje, no se posibilitó el uso de la argumentación	Mediante el uso del debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje, se posibilitó el uso de la argumentación	Mediante el uso del debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje, se posibilitó el uso de la argumentación con gran éxito entre los estudiantes

13	Generó nuevos planteamientos, resultados y propuestas innovadoras, mediante la construcción de proyectos y nuevos productos.	No realizó ninguna de estas formas de evaluación	Mediante la construcción de proyectos y nuevos productos, se generaron algunos planteamientos	Mediante la construcción de proyectos y nuevos productos, se generaron nuevos planteamientos y resultados.	Mediante la construcción de proyectos y nuevos productos, se generaron nuevos planteamientos, resultados y propuestas innovadoras.
DESARROLLÓ LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (EMPRENDEDORAS, INVESTIGATIVAS, TECNOLÓGICAS, SOCIOHUMANÍSTICAS) QUE PLANTEA EL MODELO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD EAN, CUANDO:					
14	Estimuló la actitud emprendedora y empresarial de sus estudiantes.	No se requiere en la unidad de estudio desarrollar estas competencias	Le enfrentó a los diferentes problemas empresariales y se buscó la solución	Le enfrentó a diferentes problemas empresariales y se buscó una solución innovadora	Le enfrentó, se buscó una solución innovadora y se intervino en diferentes problemas empresariales
15	Fomentó el pensamiento crítico y analítico de sus estudiantes.	No se fomentó el desarrollo del pensamiento crítico y analítico	Se fomentó mediante estrategias pedagógicas el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, en pocos estudiantes	Se fomentó mediante estrategias pedagógicas el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, en la mayoría de los estudiantes	Se fomentó mediante estrategias pedagógicas el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, en todos los estudiantes
16	Utilizó herramientas tecnológicas para la formación de sus estudiantes.	No necesito ninguna herramienta tecnológica para la formación de los estudiantes	Se dificultó utilizar herramientas tecnológicas para la formación de los estudiantes	Utilizó muy pocas herramientas tecnológicas para la formación de los estudiantes	Utilizó suficientes herramientas tecnológicas para la formación de los estudiantes
17	Promovió la reflexión frente a los dilemas éticos, de sus estudiantes.	No requirió reflexionar sobre dilemas éticos, en la unidad de estudio	Reflexiono sobre ciertos dilemas éticos, sin generar mayor impacto en los estudiantes	Fomentó la reflexión sobre ciertos dilemas éticos, sin generar mayor impacto en los estudiantes	Promovió la reflexión frente a los dilemas éticos en los estudiantes

F. EL DOCENTE:					
18	Actuó coherentemente con los acuerdos establecidos.	Cambió los acuerdos establecidos, según la situación	Cambió los acuerdos establecidos por sugerencia de pocos estudiantes	Cambió los acuerdos establecidos por sugerencia de la mayoría de estudiantes	Actuó según los acuerdos establecidos
19	Verificó los procesos de aprendizaje oportunamente y los retroalimentó.	Realizó evaluación sin retroalimentación	Realizó evaluaciones y retroalimentó algunas de ellas	Realizó evaluaciones y retroalimentó todas las evaluaciones	Realizó evaluaciones y retroalimentó todas las evaluaciones, oportunamente
20	Mantuvo buenas relaciones con los estudiantes.	No mantuvo relaciones con los estudiantes	Tuvo buenas relaciones con pocos estudiantes.	Tuvo buenas relaciones con la mayoría de los estudiantes.	Tuvo excelentes relaciones con la mayoría de los estudiantes.
21	Se comunicó	Con mucha reserva	Con prevención y poca claridad	Con algo de apertura y claridad	Con mucho respeto y claridad
22	Generó diversos espacios de participación durante la formación.	No los generó	Genero muy pocos espacios de participación	Genero diversos espacios de participación	Genero grandes espacios de participación
23	Demostró capacidad para crear un clima favorable en los aprendizajes.	No la demostró	Mostró poca capacidad para crear un clima favorable para el aprendizaje	Mostró alguna capacidad para crear un clima favorable para el aprendizaje	Tuvo una total capacidad para crear un clima favorable para el aprendizaje
24	Demostró capacidad manejar los contenidos del tema tratado	No la demostró	Mostró poca capacidad en el manejo de los contenidos tratados	Mostró alguna capacidad en el manejo de los contenidos tratados	Evidenció dominio en el manejo de los contenidos tratados
G. AUTOEVALUACION Y APOORTE DEL ESTUDIANTE					
25	Desarrolló las competencias planteados para la unidad de estudio	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

Retroalimentación:

Aplicado el CATPCA se obtendrá la calificación.

Si el puntaje está entre 92 y 100 hay una inminente experticia y se hará inducción al respecto para reducir la brecha de los comportamientos que han sido autoevaluados por debajo de 4.

Si el puntaje está entre 80 y 91 su práctica es adecuada para su desempeño y puede iniciar su vivencia docente en la Universidad EAN, después de una adecuada inducción al modelo académico y con el compromiso de un acompañamiento al docente en su primer mes de trabajo por parte del respectivo coordinador frente a las dimensiones y comportamientos que lo requieren.

Si el puntaje está por debajo de 79 puntos, requiere participar en el diplomado “didácticas para el desarrollo de competencias” que implementa la Universidad, antes de que tenga a su cargo módulos académico y su puntaje debe ser superior a 85 puntos, lo que refleja que su experticia se ha ampliado y su éxito en el desempeño será mayor desde el inicio.

ANEXO 4

- Autoevaluación del docente. Competencias pedagógicas.

Instrumento de la prueba Autoevaluativa

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS DEL DOCENTE

De la manera más atenta le solicitamos responder, de manera objetiva, su opinión acerca de la implementación del modelo pedagógico. Por favor seleccione el juicio que mejor describa su actividad docente.

Por favor conteste todas las preguntas que aparecen a continuación, marcando con una X el comportamiento que más se asemeja a su actuar como docente.

A. CUANDO PRESENTÉ EL SYLLABUS:			
1. Logré hacerles entender que esta unidad de estudio es importante para su formación profesional			
1. Ninguno de los presentes lo entendió.	2. Muy pocos de los presentes lo entendieron.	3. La mayoría de los presentes los entendieron.	4. Todos los presentes lo entendieron.
2. Logré hacerles reconocer las competencias que debí desarrollar en esta unidad de estudio.			
1. No	2. Algunas	3. La mayoría	4. Si
3. Estuvieron los estudiantes de acuerdo con los compromisos académicos que debían asumir.			
1. Ninguno estuvo de acuerdo.	2. Algunos no estuvieron de acuerdo.	3. La mayoría estuvo de acuerdo.	4. Todos estuvieron en total acuerdo.
B. USTED DESARROLLÓ ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE, EN RELACIÓN CON EL MANEJO DE CONCEPTOS QUE LE POSIBILITARON A SUS ESTUDIANTES:			
4. Identificar nuevos conocimientos y conceptos.			
1. No realicé estas actividades.	2. Realicé estas actividades, pero no identifiqué nuevos conocimientos.	3. Realicé estas actividades en las que los se identificaron nuevos conocimientos, pero poco interesantes para ellos.	4. Realicé estas actividades en las que se identificaron nuevos conocimientos con gran éxito e interés por parte de ellos.

5. Fomentar la discusión y reflexión sobre diferentes temas.			
1. No realicé estas actividades.	2. Realicé estas actividades, pero no se generaron discusiones.	3. Realicé estas actividades, se generaron discusiones, pero no se llegó a una reflexión.	4. Realicé estas actividades donde se generaron discusiones y reflexiones en diferentes temas.
6. Establecer diversas opiniones frente a teorías y modelos.			
1. No realicé estas actividades.	2. Realicé estas actividades, pero no se presentaron opiniones frente a teorías y modelos.	3. Realicé estas actividades donde se presentaron opiniones frente a teorías.	4. Realicé estas actividades donde se presentaron opiniones frente a teorías y modelos.
C. LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PROPUESTAS POR USTED LE PERMITIERON A SUS ESTUDIANTES:			
Comprender, analizar, comparar y explicar (como habilidades que promueven el desarrollo del pensamiento) diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros.			
1. No se recogió ninguna información, ni elaboramos ninguna de estas actividades.	2. Comprender diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros.	3. Comprender y analizar diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros.	4. Comprender, analizar, comparar y explicar diversos escritos representados en documentos, gráficos, casos, medios audiovisuales o tecnológicos; entre otros.
8. Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, como medio de argumentación y razonamiento crítico.			
1. No se recogió ninguna información, ni elaboramos ninguna de estas actividades.	2. Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, de forma básica.	3. Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, con argumentación.	4. Elaborar ensayos, relatorías, artículos y sustentaciones orales, entre otros, con argumentación y razonamiento crítico.
9. Buscar, recolectar y analizar información para la solución de problemas y la creación de nuevos proyectos.			
1. No se recogió ninguna información, ni elaboramos ninguna de estas actividades.	2. Buscar y recolectar información para la solución de problemas.	3. Buscar, recolectar y analizar información para la solución de problemas.	4. Buscar, recolectar y analizar información para la solución de problemas y la creación de nuevos proyectos.

D. USTED EVALUÓ EL PROCESO DE APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE, MEDIANTE DIFERENTES FORMAS DE EVALUACIÓN QUE:				
10.	Permitió demostrar resultados en pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos; entre otras estrategias de aprendizaje.			
		1. No realicé ninguna de estas formas de evaluación.	2. En pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos; entre otras estrategias de aprendizaje, se demostraron deficientemente los resultados.	3. En pruebas evaluativas como cuestionarios, lectura comprensiva, resúmenes, uso de mapas conceptuales y mentales, interpretación de casos; entre otras estrategias de aprendizaje, se demostraron medianamente los resultados.
11.	Posibilitó el uso de la argumentación, mediante el uso del debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje.			
		1. No realicé ninguna de estas formas de evaluación.	2. Mediante el uso del debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje, no se posibilitó el uso de la argumentación.	3. Mediante el uso del debate, la reseña, la crítica, el ensayo, la intervención empresarial, el análisis a partir de casos; entre otras actividades de aprendizaje, se posibilitó el uso de la argumentación.
12.	Generó nuevos planteamientos, resultados y propuestas innovadoras, mediante la construcción de proyectos y nuevos productos.			
		1. No realicé ninguna de estas formas de evaluación.	2. Mediante la construcción de proyectos y nuevos productos, se generaron algunos planteamientos.	3. Mediante la construcción de proyectos y nuevos productos, se generaron nuevos planteamientos y resultados.
			4. Mediante la construcción de proyectos y nuevos productos, se generaron nuevos planteamientos, resultados y propuestas innovadoras.	

E. USTED DESARROLLÓ LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (EMPRENDEDORAS, INVESTIGATIVAS, TECNOLÓGICAS, SOCIOHUMANÍSTICAS) QUE PLANTEA EL MODELO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD EAN, CUANDO:			
13. Estimuló la actitud emprendedora y empresarial de sus estudiantes.			
1. No se requiere en mi unidad de estudio desarrollar estas competencias.	2. Lo enfrenté a los diferentes problemas empresariales y se buscó la solución.	3. Lo enfrenté a diferentes problemas empresariales y se buscó una solución innovadora.	4. Lo enfrenté, se buscó una solución innovadora y se intervino en diferentes problemas empresariales.
14. Fomentó el pensamiento crítico y analítico de sus estudiantes.			
1. No se fomentó el desarrollo del pensamiento crítico y analítico	2. Se fomentó mediante estrategias pedagógicas el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, en pocos estudiantes.	3. Se fomentó mediante estrategias pedagógicas el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, en la mayoría de los estudiantes.	4. Se fomentó mediante estrategias pedagógicas el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, en todos los estudiantes.
15. Utilizó herramientas tecnológicas para la formación de sus estudiantes.			
1. No necesito ninguna herramienta tecnológica para la formación de los estudiantes.	2. Se me dificulta utilizar herramientas tecnológicas para la formación de los estudiantes.	3. Utilizo muy pocas herramientas tecnológicas para la formación de los estudiantes.	4. Utilizo suficientes herramientas tecnológicas para la formación de los estudiantes.
16. Promovió la reflexión frente a los dilemas éticos, de sus estudiantes.			
1. No requiero reflexionar sobre dilemas éticos, en mi unidad de estudio.	2. Reflexiono sobre ciertos dilemas éticos, sin generar mayor impacto en los estudiantes.	3. Fomento la reflexión sobre ciertos dilemas éticos, sin generar mayor impacto en los estudiantes.	4. Promuevo la reflexión frente a los dilemas éticos en los estudiantes.
F. USTED:			
17. Actuó coherentemente con los acuerdos establecidos.			
1. Cambié los acuerdos establecidos, según la situación.	2. Cambié los acuerdos establecidos por sugerencia de pocos estudiantes.	3. Cambié los acuerdos establecidos por sugerencia de la mayoría de estudiantes.	4. Actué según los acuerdos establecidos.

18. Verificó los procesos de aprendizaje oportunamente y los retroalimentó.			
1. Realicé evaluación sin retroalimentación.	2. Realicé evaluaciones y retroalimenté algunas de ellas.	3. Realicé evaluaciones y retroalimenté todas las evaluaciones.	4. Realicé evaluaciones y retroalimenté todas las evaluaciones, oportunamente.
19. Mantuvo buenas relaciones con los estudiantes.			
1. No mantengo relaciones con los estudiantes	2. Tengo buenas relaciones con pocos estudiantes.	3. Tengo buenas relaciones con la mayoría de los estudiantes.	4. Tengo excelentes relaciones con la mayoría de los estudiantes.
20. Generó diversos espacios de participación para el trabajo en grupo.			
1. No realizo trabajos en grupo.	2. Genero muy pocos espacios de participación para el trabajo en grupo.	3. Genero diversos espacios de participación para el trabajo en grupo, con poco éxito.	4. Genero diversos espacios de participación para el trabajo en grupo, con gran éxito.

ANEXO 5

- Evaluación aplicada por el Decano, o Director, o Coordinador de Núcleo

Implementación del Modelo Pedagógico formación por competencias

Señor Decano, Director o Coordinador de Núcleo. A continuación usted encontrará una rúbrica que evidencia el cómo el docente implementa el modelo pedagógico de la Universidad basado en competencias, por favor diligenciarla de manera objetiva.

Las evidencias las puede observar en diferentes documentos que el docente maneja en el desarrollo de la docencia como es explícitamente el syllabus, donde se visualiza la metodología utilizada, sus estrategias y actividades que sirven como mediación en el desarrollo de competencias nucleares y transversales.

COMPORTEAMIENTOS	1	2	3	4
1. MODELO EDUCATIVO Comprende y aplica el Modelo Educativo. Aspectos: Enfoque curricular. Congruencia del programa (Outcomes- Competencias- Indicadores de logro) con las unidades de estudio.	El docente no maneja los conceptos básicos sobre diseño curricular del programa por competencias, ni la relación en la formación entre la teoría y práctica. No evidencia manejo de las competencias del programa en su unidad de estudio.	El docente presenta dificultad en la comprensión del diseño curricular del programa por competencias y la relación en la formación entre la teoría y práctica. Aunque tiene en cuenta la relación entre las competencias del programa y su(s) unidades de estudio.	El docente reconoce el diseño curricular del programa por competencias y la relación en la formación entre la teoría y práctica. Relacionando las competencias del programa con sus unidades de estudio.	El docente tiene claridad sobre el diseño curricular del programa por competencias, en relación con la flexibilidad pedagógica, aplicando el modelo educativo en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los estudiantes y la relación en la formación entre la teoría y práctica. Demuestra comprensión en la relación de coherencia entre las competencias del programa y su(s) unidades de estudio.
2. COMPETENCIAS Reconoce de manera conceptual y práctica, la importancia de las competencias, en relación con su formulación y desarrollo de la evaluación. (Tipología de las competencias: básicas, nucleares y transversales)	El docente no evidencia el manejo conceptual y práctico de las competencias, de acuerdo con los planteamientos del modelo pedagógico. No tiene claridad en la definición de las competencias de su(s) unidades de estudio ni plantea la relación de sus componentes Ser, saber y saber hacer, y por tanto, tampoco evidencia el desarrollo de la interpretación, argumentación y proposición en la solución de problemas en un contexto situado.	El docente muestra debilidades en el manejo conceptual y práctico de las competencias, de acuerdo con los planteamientos del modelo pedagógico. Le falta claridad en la definición de las competencias de su(s) unidades de estudio, y confunde el desarrollo de la interpretación, argumentación y proposición en la solución de problemas en un contexto situado.	El docente evidencia medianamente el manejo conceptual y práctico de las competencias, de acuerdo con los planteamientos del modelo pedagógico. En la definición de las competencias de su(s) unidades de estudio, plantea la relación de sus componentes Ser, saber y saber hacer, aunque le falta concretar cómo evidenciar el desarrollo de la interpretación, argumentación y proposición en la solución de problemas en un contexto situado.	El docente evidencia el manejo conceptual y práctico de las competencias, de acuerdo con los planteamientos del modelo pedagógico. En la definición de las competencias de su(s) unidades de estudio, plantea la relación de sus componentes Ser, saber y saber hacer, y se evidencia el desarrollo de la interpretación, argumentación y proposición en la solución de problemas en un contexto situado.

<p>3. CONTENIDOS DISCIPLINARES Define los contenidos de la disciplina desde una visión globalizada, compleja, multicultural, ética; fundamentada en la filosofía institucional del emprendimiento.</p>	<p>El docente repite contenidos, lo que no evidencia competencias profesionales (técnicas) de la disciplina que maneja. lo que refleja la no experiencia en el desarrollo de competencias emprendedoras.</p>	<p>El docente muestra debilidades en sus competencias profesionales (técnicas), lo que indica deficiencias en la estructura del manejo de contenidos para la formación de competencias de sus estudiantes. Se conforma con la información básica. Le falta experiencia para el desarrollo de habilidades de la disciplina que orientan a procesos de desarrollo sostenible y de competitividad.</p>	<p>El docente evidencia medianamente las competencias profesionales (técnicas) a nivel conceptual, el desarrollo de megatendencias y acontecimientos que contribuyan a la formación del emprendimiento, la gerencia, la innovación; sin embargo en el desarrollo de habilidades se observa que le falta más experiencia para fortalecer en sus estudiantes procesos de desarrollo sostenible y de competitividad.</p>	<p>El docente evidencia competencias profesionales (técnicas) a nivel conceptual y práctico que maneja mediante el desarrollo de megatendencias y acontecimientos, lo cual contribuye a la formación de competencias emprendedoras, de gerencia, y de innovación como procesos de desarrollo sostenible y de competitividad.</p>
<p>4. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS Aplica estrategias pedagógicas para la formación en competencias. (Enfoques: Aprendizaje significativo, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje para la comprensión, Aprendizaje autónomo) Método de casos/ simulaciones, competencias escriturales y técnicas de expresión oral. Diseña e implementa actividades para el desarrollo de competencias interpretativas, argumentativas y propositivas.</p>	<p>El docente no reconoce ni aplica la pedagogía activa mediante estrategias que fomentan el aprendizaje significativo, la identificación y solución de problemas, la toma de decisiones mediada por el aprendizaje autónomo, el desarrollo de habilidades de pensamiento con actitud crítica, ni maneja el métodos de casos ni proyectos interdisciplinarios y; tampoco utiliza actividades de simulación ni de diagnóstico empresarial ni usa de técnicas de expresión oral o escrita para el desarrollo de las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas.</p>	<p>El docente aplica la pedagogía activa, pero no diferencia las estrategias que fomentan el aprendizaje significativo, la identificación y solución de problemas, la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades de pensamiento con actitud crítica y autónoma, por tanto tiene dificultades en el uso didáctico de métodos de casos, proyectos interdisciplinarios en la aplicación de unidades anfrtronas, mediante actividades de simulación, diagnóstico empresarial y uso de técnicas de expresión oral y escrita, para el desarrollo de las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas.</p>	<p>Al docente le falta conocimiento de pedagogías activas y de estrategias que posibiliten en el estudiante el aprendizaje significativo, la identificación y solución de problemas, la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades de pensamiento para generar actitud crítica y autónoma. Aunque, utiliza actividades que permiten el uso didáctico del método de casos, proyectos interdisciplinarios en la aplicación de unidades anfrtronas, actividades de simulación, diagnósticos empresariales y uso de técnicas de expresión oral y escrita, para el desarrollo de las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas; es decir, el proceso encierra activismo, pero con poca fundamentación.</p>	<p>El docente aplica la pedagogía activa cuando lleva al estudiante a aprender a aprender de manera significativa en la solución de problemas, de toma de decisiones y en el desarrollo permanente de habilidades de pensamiento para generar actitud crítica y autónoma, mediante el uso didáctico de estudio de casos, proyectos interdisciplinarios en la aplicación de unidades anfrtronas, actividades de simulación, diagnósticos empresariales y uso de técnicas de expresión oral y escrita, para el desarrollo de las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas, en situaciones reales; contextualizadas por necesidades del entorno.</p>

<p>5. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS Aplica el modelo de evaluación del aprendizaje, basado en competencias.</p>	<p>El docente evalúa de forma tradicional, sólo con visión sumativa al finalizar el proceso de aprendizaje. Es decir no tiene en cuenta el desempeño del estudiante frente al desarrollo de procesos de formación, sino contenidos convencionales y repetitivos. Así mismo no tiene en cuenta los resultados obtenidos en el programa de evaluación de las pruebas de ingreso y de progreso aplicadas por el Assessment Center.</p>	<p>El docente le falta claridad de cómo evaluar por competencias, en cuanto al manejo de técnicas e instrumentos; sin embargo, evalúa la aplicación de saberes y conocimientos en el saber hacer. Así mismo no tiene en cuenta los resultados obtenidos en el programa de evaluación de las pruebas de ingreso y de progreso aplicadas por el Assessment Center.</p>	<p>El docente evalúa las competencias desarrolladas por el estudiante, mediante técnicas e instrumentos que evidencian su desempeño en un contexto dado, cuando plantea soluciones, nuevos proyectos y da razones que argumentan su aprendizaje del Ser como persona, en el saber hacer como proceso de aplicación de saberes y conocimientos, desde la filosofía del emprendimiento con una visión crítica y autónoma. Pero no tiene en cuenta los resultados obtenidos en el programa de evaluación de las pruebas de ingreso y de progreso aplicadas por el Assessment Center.</p>	<p>El docente evalúa las competencias desarrolladas por el estudiante, mediante técnicas e instrumentos que evidencian su desempeño en un contexto dado, cuando plantea soluciones, nuevos proyectos y da razones que argumentan su aprendizaje del Ser como persona, en el saber hacer como proceso de aplicación de saberes y conocimientos, desde la filosofía del emprendimiento con una visión crítica y autónoma. Por otro lado, contribuye con acciones de mejoramiento, a partir de los resultados obtenidos en el programa de evaluación de las pruebas de ingreso y de progreso aplicadas por el Assessment Center.</p>
<p>6. SYLLABUS Diseña y utiliza el syllabus como herramienta de aseguramiento de la calidad en la implementación del Modelo Educativo, a fin de desarrollar competencias en sus estudiantes a través de su(s) unidad(es) de estudio.</p>	<p>El docente muestra dificultades para entender el syllabus como una herramienta de aseguramiento de la calidad, no sabe como estructurarlo e implementación. Además no lo presenta al estudiante, sino que plantea una serie de contenidos sin ningún contexto.</p>	<p>El docente diseña e implementa el syllabus como un programa que desarrolla competencias, sin concretar acciones frente al manejo de la pedagogía activa y las didácticas contemporáneas. Y no lo presenta al estudiante, teniendo en cuenta la importancia de este para el desarrollo de las competencias como profesional.</p>	<p>El docente diseña e implementa el syllabus como una herramienta de aseguramiento de la calidad, cuando define, estructura, desarrolla, fortalece competencias básicas, transversales y nucleares, mediante pedagogías activas y didácticas contemporáneas que sustentan el currículo basado en competencias. Pero le falta sustentar su importancia frente al estudiante como su carta de navegación, por tanto para el estudiante se convierte en el programa del semestre.</p>	<p>El docente diseña e implementa el syllabus como una herramienta de aseguramiento de la calidad, cuando define, estructura, desarrolla, fortalece competencias básicas, transversales y nucleares, mediante pedagogías activas y didácticas contemporáneas que sustentan el currículo basado en competencias. En consecuencia, lo presenta al estudiante como su carta de navegación para aprender a aprender haciendo y a pensar como profesional del emprendimiento, la gerencia y la innovación desde una visión global y estratégica.</p>

Retroalimentación:

Si el puntaje está entre 92 y 100 puntos, reciba unas sinceras felicitaciones, está poniendo en práctica el modelo educativo de la formación por competencias de la EAN. El conjunto de instrumentos en el que se despliega el currículo es el esperado, usted puede ser enseñar a otros sobre la forma como hay que diseñar el o los módulos que dirige en la Institución.

Si el puntaje está entre 80 y 91 su práctica está en el mínimo esperado con respecto a la forma como debe interpretarse y proponerse los procesos de enseñanza que se brindan en la Universidad. Se sugiere reforzarlo con el diplomado que está previsto para tal fin y trabajar muy de la mano con el superior inmediato que tiene orientar su materia o materias y clarificar con el aquello en lo que no se siente experto.

Si el puntaje está por debajo de 79 puntos, requiere participar en el diplomado y talleres relacionados con la filosofía de formación por competencias, la metodología de enseñanza que favorece dicho modelo de educación y la forma de evaluarlas. Ánimo, hay suficiente escritos que le pueden ayudar a mejorar el nivel de las competencias, consúltelo y genere su propio plan de autodesarrollo.

ANEXO 6

OBSERVACIÓN DE UN ENCUENTRO DE CLASE²

”¿Qué pedagogos éramos cuando no estábamos preocupados por la pedagogía!”

Daniel Pennac (1993): Como una novela. Editorial Anagrama, Barcelona.

Objetivo. Compartir las prácticas pedagógicas³ de los docentes de la Universidad EAN en la implementación del modelo pedagógico⁴. Y valorar las competencias pedagógicas de los docentes Eanistas.

² Clase entendida como un escenario de aprendizaje activo de encuentro del docente y estudiante con el conocimiento y la cultura.

³ La práctica pedagógica corresponde a las estrategias que el docente utiliza en la interacción con el conocimiento y el estudiante, en su participación de encuentro y diálogo que promueve el aprendizaje en el desarrollo de las competencias y del pensamiento en el proceso de formación del estudiante en la clase. Desde la reflexión pedagógica el docente actúa cuando comunica, enseña, intercambia significados, genera discusiones y, en el plano de lo didáctico desarrolla actividades que promueven el aprendizaje y la evaluación para obtener información acerca del proceso formativo.

⁴ El Modelo pedagógico subyace a la práctica pedagógica. El modelo interpreta, diseña y adapta la realidad pedagógica a una situación concreta del mundo actual. La propuesta de la Universidad EAN está centrada en el estudiante que aprende a aprender haciendo, como el protagonista autónomo de su propio aprendizaje, en el desarrollo de competencias, habilidades, actitudes y destrezas que habilitan al profesional competente para desempeñarse como actor de desarrollo y de cambio social. Por esta razón fundamentados en el constructivismo se hace uso de tendencias de la pedagogía activa como son: el aprendizaje significativo que parte de valorar los conocimientos y experiencias del estudiante como mediación para la construcción de nuevos conocimientos, el aprendizaje basado en problemas que busca la resolución de problema y la búsqueda de distintas alternativas, el aprendizaje autónomo donde el estudiante es gestor de su propio aprendizaje y el aprendizaje por comprensión que busca que el estudiante aprenda a pensar, mediado por la comprensión, para construir el conocimiento.

Facultad:

Programa:

Área:

Unidad de estudio a observar:

Docente:

Par académico:

Tema:

Apreciado docente.

Diligencie la siguiente encuesta, de manera objetiva, la cual tendrá como resultado valorar la implementación del modelo pedagógico de la Universidad EAN, en relación con la práctica pedagógica de los docentes Eanistas.

**Implementación del modelo pedagógico.
formación en competencias**

Factores a tener en cuenta	Comentario valorativo del docente que observa. Este se debe hacer de manera breve y constructiva.
1. Desarrollo de competencias. En el syllabus aparecen las competencias a desarrollar, de acuerdo con su percepción frente a la observación, cómo estas se lograron.	
2. Estrategias de aprendizaje. Mencione las actividades de aprendizaje que más le llamaron la atención, durante la observación.	
3. Evaluación por competencias. De acuerdo con la observación, señale la forma de evaluación que más le llamó la atención, y que usted podría adaptar a su práctica pedagógica.	
4. ¿Qué aprendí de mi colega?	

<p>5. Luego de haber observado a mi colega qué reflexión hago sobre mi práctica pedagógica.</p>	
<p>6. Reflexión conjunta acerca de la observación de clase</p>	

Observaciones: _____

Gracias por el diligenciamiento de la observación de clase



Misión

"Contribuir a la formación integral de la persona y estimular su aptitud emprendedora, de tal forma que su acción coadyuve al desarrollo económico y social de los pueblos".

Visión

"Ser líder en la formación de profesionales, reconocidos por su espíritu empresarial".

Carrera 11 No. 78-47 Bogotá D.C.
Telefono: 5936464 Ext. 1469 - 1455
Bogotá D.C. - Colombia - Sur América