

**ANÁLISIS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTES DE LA  
UNIVERSIDAD DE LA COSTA. C.U.C**

**HERNANDEZ ROMERO FELIPE  
HERNANDEZ URECHE JANNYS**

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC  
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS  
MAESTRIA EN EDUCACION  
BARRANQUILLA  
2014**

**ANÁLISIS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTES DE LA  
UNIVERSIDAD DE LA COSTA. C.U.C**

**HERNANDEZ ROMERO FELIPE**

**HERNANDEZ URECHE JANNYS**

**Asesor:**

**ESNARES MAUSSA DIAZ**

**Ph.d. en Educación**

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC  
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS  
MAESTRIA EN EDUCACION  
BARRANQUILLA  
2014**

Nota de aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

## **AGRADECIMIENTOS**

Culminar esta etapa de nuestras vidas ha sido una gran bendición,

A dios quien a lo largo de esta carrera universitaria nos bendijo con su amor y sabidur para luchar y alcanzar nuestras metas anheladas.

A la Universidad de la Costa CUC, por habernos preparado en la docencia con capacidad crítica, autónoma y competente lo cual nos permite contribuir al desarrollo de una mejor educación para las futuras generaciones.

A los directivos, docentes de la Maestria en Educacion, por habernos brindado su apoyo, conocimientos y abrirnos el espacio para la ejecución de este proyecto de investigación.

Al Doctor EsnaresMaussa, quien con su empeño y dedicación apporto su gran experiencia y conocimiento a lo largo de este proceso investigativo, haciendo de este un trabajo productivo y significativo en nuestra formación docente.

A nuestros familiares, amigos y conocidos que de una u otra forma contribuyeron con su apoyo incondicional y motivación para concluir nuestra formación profesional.

A todos mil gracias.

***LOS AUTORES***

## DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la oportunidad de vivir y la fortaleza necesaria de seguir adelante y cumplir con las metas y sueños trazados.

A mis padres: Álvaro Hernández y Sonia Ureche

A mi esposo Alberto Cera Jiménez.

A mi Hijo quienes han sido un motor fundamental en mi crecimiento personal y profesional siempre apoyándome y comprendieron mis constantes ausencias.

A mi hermano, que con sus palabras me daba fuerza para seguir luchando en los momentos que quería desfallecer.

A mis compañeros de clase con quienes compartí muchas experiencias que contribuyeron de alguna u otra forma en mi crecimiento personal y profesional.

A mi compañero de tesis: Felipe Hernández quien admiro por su fortaleza y las ganas de seguir adelante.

A mi jefe Harold Neira, compañeros de trabajo y a todas las personas que estuvieron pendientes de este triunfo.

***Jannys***

## DEDICATORIA

Dedico a Dios en su infinita bondad, por haberme permitido alcanzar este gran triunfo, que es la realización personal más gratificante que me ha brindado la vida.

A mi familia, por ser el pilar, la fuerza, la inspiración, que hicieron de esta carrera un camino especial.

A mis padres Joselina Romero y Felipe Hernández por su guía y apoyo.

A mi esposa y compañera, Tomasa Reyes, por su amor, confianza y respaldo.

A Hillary por su comprensión y ternura.

A yeremi por su bella sonrisa y ser mi lucecita angelical.

A Eder Hernández, a quien admiro por su dedicación, entrega y ese don de ser cada día mejor.

A mis compañeros de estudio, especialmente aquellos que me brindaron su amistad noble y sincera.

A todos los que colaboraron y fueron parte de este proyecto.

***Felipe***

## RESUMEN

El presente trabajo titulado: análisis del sistema de evaluación del desempeño docentes de la universidad de la costa. c.u.c. Tuvo como propósito: Analizar el proceso de Evaluación del Desempeño de los docentes de la Universidad de la Costa. El diseño metodológico utilizado para esta investigación deviene de Paradigmas emergentes, en donde se utilizan datos cualitativos y cuantitativos, el abordaje de esta perspectiva Mixta de investigación, permite la interacción de los dos tipos de métodos en los instrumentos utilizados. Se hace énfasis en el método etnográfico que busca detallar la naturaleza del objeto de estudio abordado.

La población informante estuvo constituida por 3 directivos pertenecientes a la Facultad de Humanidades y al área administrativa de la Universidad. También hicieron parte 24 docentes; igualmente fueron observados 126 estudiantes de diversos programas de la Universidad, en cuatro (4) sesiones de evaluación, de los cuales fueron entrevistados 12 estudiantes, seleccionados al azar entre quienes participaban de las evaluaciones en la salas de sistemas de la Universidad.

El análisis del sistema de evaluación del desempeño docente de la Universidad de la Costa, permitió identificar los modelos utilizados en la evaluación del desempeño docente en la Universidad de la Costa, y a la vez determinar que están enmarcados en la metodología 360° que comprende: Autoevaluación; heteroevaluación, mediante la evaluación de estudiantes y la evaluación de directivos; así como la coevaluación, entre pares. Este se considera un modelo integral.

En cuanto a la pertinencia de los instrumentos utilizados en la evaluación del docente en la Universidad de la Costa, se puede decir que para los directivos es importante la manera como se viene implementando los instrumentos en la plataforma virtual y online además se han optado las mejores estrategias y las mejores preguntas para los instrumentos que componen el modelo de evaluación CUC.

En cuanto la percepción que tienen docentes y estudiantes sobre las funciones de la evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa, Permite una mirada institucional, permite retroalimentar los procesos; la implementación de un proceso de evaluación del desempeño docente integral es en sí misma una de sus funciones, la mirada objetiva frente a los procesos de orienta el docente.

Palabras Claves: Evaluación, Desempeño, Docente

## ABSTRACT

This paper titled Analysis of the evaluation system of teacher performance Coast University. C.U.C. was aimed to: Analyze the Performance Evaluation process for teachers at the University of Costa. The methodology used for this research comes from emerging paradigms, in which qualitative and quantitative data are used, the approach of this Joint research perspective, allows the interaction of the two types of methods in the instruments used. Emphasis on the ethnographic method that seeks to detail the nature of the object of study is addressed.

The reporting population consisted of 3 officers belonging to the Faculty of Humanities and the administrative area of the University. They also made part 24 teachers; also were observed 126 students from various programs of the University, in four (4) sessions of evaluation, of which 12 students were interviewed randomly selected among those involved in evaluations rooms University systems.

Analysis of the evaluation system of teaching performance of Coast University, identified the models used to evaluate teacher performance in Coast University, and also to determine which are framed in methodology 360 comprising: Self ; hetero, by assessing students and evaluating managers; coevaluación well as between peers. This is considered an integral model.

Regarding the relevance of the instruments used in the evaluation of teaching at the University of the Coast, we can say that it is important for managers how being implemented tools in virtual and online platform also have chosen the best strategies and the best questions for the instruments in the assessment model CUC.

Regarding the perception that teachers and students on the functions of evaluating teacher performance at the University of Costa, allows an institutional look, allows feedback processes; implementing a comprehensive assessment process teacher performance is itself one of its functions, objective perspective towards processes oriented teaching.

Keywords: Evaluation, Performance, Teaching

## LISTA DE FIGURAS

Pág.

<b>Figura 1. Momentos de la evaluación docente .....</b>	<b>98</b>
<b>Fig. 2. Instancias evaluadoras de la docencia CUC.....</b>	<b>102</b>
<b>Grafica 1. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2010-I.....</b>	<b>134</b>
<b>Grafica 2. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2011-I.....</b>	<b>135</b>
<b>Gráfica 3. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2012-I.....</b>	<b>136</b>
<b>Grafica 4. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2013-I .....</b>	<b>138</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	15
<b>1. MARCO TEORICO.....</b>	<b>24</b>
<b>1.1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>24</b>
<b>1.2. LA EVALUACIÓN Y SU CONCEPTUALIZACIÓN.....</b>	<b>35</b>
1.2.1 Objetivos de la evaluación.....	38
<b>1.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>39</b>
1.3.1 La evaluación del desempeño, una estrategia para el cambio en la universidad.....	43
1.3.2 Evaluación del desempeño integral, la docencia, investigación y extensión .....	44
<b>1.4. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE .....</b>	<b>49</b>
1.4.1 Función de diagnóstico.....	49
1.4.2 Función instructiva.....	49
1.4.3 Función educativa.....	50
1.4.4 Función desarrolladora .....	50
<b>1.5. MODELOS UTILIZADOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO         DOCENTE .....</b>	<b>51</b>
1.5.1 Modelo basado en la opinión de los alumnos.....	51
1.5.2 Modelo de evaluación a través de pares.....	56
1.5.3 Modelo de autoevaluación .....	60
1.5.4 Modelo de evaluación a través de portafolio.....	63
<b>1.6. FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>66</b>

<b>1.7.</b>	<b>PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>68</b>
	<b>1.7.1 Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento.</b>	<b>68</b>
	<b>1.7.2 Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme. ....</b>	<b>69</b>
	<b>1.7.3 Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva. ....</b>	<b>70</b>
	<b>1.7.4 Evaluación formativa frente a evaluación sumativa.....</b>	<b>71</b>
<b>1.8.</b>	<b>MODELOS DEL PERFIL IDEAL QUE INFLUYEN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>72</b>
	<b>1.8.1 Modelo centrado en el perfil ideal del profesor.....</b>	<b>72</b>
	<b>1.8.2 Modelo de los resultados obtenidos.....</b>	<b>72</b>
	<b>1.8.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.....</b>	<b>73</b>
	<b>1.8.4 Modelo de la práctica reflexiva. ....</b>	<b>73</b>
<b>1.9.</b>	<b>ROLES QUE SE ASUMEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE .....</b>	
	<b>1.9.1 Rol Facilitador.....</b>	<b>74</b>
	<b>1.9.2 Rol Planificador.....</b>	<b>75</b>
	<b>1.9.3 Rol Investigador. ....</b>	<b>76</b>
	<b>1.9.4 Rol Orientador .....</b>	<b>78</b>
<b>1.10.</b>	<b>EL MODELO PEDAGÓGICO DESARROLLISTA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....</b>	<b>80</b>
<b>1.11.</b>	<b>ACTO DOCENTE EN LA EDUCACION SUPERIOR.....</b>	<b>84</b>
<b>1.12.</b>	<b>DESEMPEÑO DEL BUEN DOCENTE.....</b>	<b>88</b>
	<b>1.12.1 Competencias necesarias en el docente del Siglo XXI.....</b>	<b>89</b>
	<b>1.12.2 Dimensiones que intervienen en la buena docencia.....</b>	<b>91</b>

<b>2. RESULTADOS .....</b>	<b>97</b>
<b>3. ANALISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>121</b>
<b>3.1. RESULTADOS DE EVALUACIONES ENTRE 2010 Y 2013 .....</b>	<b>134</b>
<b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>140</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>146</b>
<b>ANEXOS</b>	

## GLOSARIO

**VALORACIÓN DOCENTE:** procedimientos para la evaluación integral de la actividad docente.

**ACTO DOCENTE:** conjunto de acciones, comportamientos y relaciones que se manifiestan en la interacción de un docente o docentes con los estudiantes mediados por unos componentes del proceso pedagógico y una intencionalidad claramente definidos.

**ACTO PEDAGÓGICO:** es el arte de saber llegar a los alumnos mediante estrategias de aprendizaje

**ACTITUD:** tendencia que muestra un grado de favorabilidad o no hacia algo.

**APRENDIZAJE:** asimilación activa del conocimiento gestionado por el niño durante la vivencia de la clase.

**DOCENTE:** Persona que orienta los procesos educativos para el desarrollo humano.

**EDUCACIÓN:** proceso de transformación que sufre el individuo al asimilar el mundo cultural

**MOTIVACIÓN:** actitud positiva para el desempeño de una actividad educativa.

**PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE:** es una expresión que se constituye en una acción de doble vía, donde el conocimiento se asimile bajo la orientación del docente.

## INTRODUCCIÓN

La actividad educadora puede ser vista desde distintas perspectivas, educar con maestría es una posibilidad que amerita mucha reflexión sobre las propias prácticas. La educación y la escuela han sido escenarios privilegiados por la sociedad actual para fortalecer un sentido de lo humano y de pertenencia de las personas a su contexto social. Los sistemas educativos y los docentes han sido evaluados por excelencia, la evaluación se establece como un proceso para conseguir información valiosa que permita valorar actitudes y aptitudes de las personas que intervienen en el proceso educativo. Se considera que emitir juicios de valor sobre el desempeño de las personas que participan en la institución educativa es altamente complejo, tanto en educación básica y media, como en el nivel superior.

Las instituciones de educación superior buscan afanosamente incorporarse a las condiciones de calidad que la globalización exige, existiendo un arduo debate sobre la pertinencia y eficacia de la formación universitaria y del papel de la universidad en la consecución del desarrollo socioeconómico procurado. Para ello es necesario evaluar integralmente las funciones de Investigación, Extensión y Docencia que tiene la educación universitaria, bajo la consideración de que la calidad de la educación superior pasa por la calidad de los docentes que la imparten; como dijera Tejada (2006), hablar de calidad nos lleva automáticamente e inevitablemente a hablar de evaluación, al igual que Condemarin & Medina (2000), señalan que la evaluación se

debe soportar en una serie de principios que le sirven como marco de referencia para la acción práctica; estos se refieren a la evaluación como una instancia para mejorar los aprendizajes, constituyendo parte integral del proceso educativo, centrada en los alcances de los estudiantes, diferenciándose de la calificación y considerando al estudiante en todas sus dimensiones.

Debido a la función pública y social que realizan, los educadores están sometidos frecuentemente a un conjunto de valoraciones, por todos aquellos que reciben directa o indirectamente sus enseñanzas. Es sabido que las expectativas que provee el entorno institucional son determinantes para establecer criterios claros y precisar cuáles deben ser los parámetros a seguir que direccionen el acto evaluativo. En la Universidad de la Costa - CUC, la evaluación de desempeño docente tiene la meta de mejorar la calidad de la educación que se imparte; para ello se establecen políticas institucionales que direccionan con claridad y transparencia la evaluación curricular y la evaluación de desempeño.

Según el Acuerdo 262 del 30 de noviembre de 2011, emitido por el Consejo Directivo, se reglamenta el procedimiento de Evaluación Docente y los instrumentos que permiten su operacionalización. Allí se determina que en el contexto de la adopción del Modelo Pedagógico Desarrollista, la evaluación constante del desempeño de los docentes es un mecanismo de contribución al logro de la excelencia académica y un estímulo al mejoramiento continuo de la función docente,

con la finalidad de establecer oportunamente acciones encaminadas a mejorar los aspectos detectados como deficientes. Que la evaluación docente se realiza a través de la metodología de 360° que comprende: Autoevaluación, evaluación de estudiantes, evaluación de directivos, evaluación de compañeros.

Se hace necesario hacer seguimiento a las prácticas evaluativas, para que los docentes visualicen la pertinencia de la práctica y los aportes reales al mejoramiento institucional. Estas valoraciones sistemáticas sobre el desempeño docente, pueden dar lugar a tensiones y contradicciones, si se realizan con un alto nivel de subjetividad, que pueden ser causas de tomas de decisiones inadecuadas y de insatisfacción, desmotivación y baja autoestima de los docentes. Resulta evidente, la necesidad de evaluar al propio sistema de evaluación del desempeño docente, haciendo justo y racional el proceso, permitiendo valorarlo, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad. Se busca conocer lo que sucede en la evaluación del desempeño de los docentes, la percepción de los diferentes estamentos que participan en ello, el impacto real que genera en los procesos de mejoramiento institucional.

Por cuanto, los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden ser utilizados con diversidad de opciones; desde impulsar el desarrollo profesional, la autonomía, la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede desvirtuarse para promover celos, culpabilidad, competencia desleal, miedos

y rechazos entre el personal docente, todos estos posibles usos pueden darse conforme a la utilización de los resultados de la evaluación y sus consecuencias.

Se asume el proceso de evaluación del desempeño docente, como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los docentes evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación ha de ser entendida y situada adecuadamente, para elevar y mejorar el nivel del desempeño de los profesores. En atención a esta problemática, Birkenbihl (1990), plantea la necesidad de trabajar sobre las potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos, así: todo proceso educativo debe encaminarse hacia la mejora de la práctica pedagógica de los actores principales inmersos en la comunidad educativa.

La Universidad de la Costa cuenta con prestigiosos profesionales vinculados a sus cátedras, muchos de ellos con formación en maestrías y doctorados, se busca tener una actitud crítica frente al proceso de evaluación que se realiza, analizar los criterios plasmados en los instrumentos de evaluación y la normatividad vigente. En tal sentido se plantea el siguiente interrogante: ¿Cómo es el funcionamiento del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Corporación Universidad de la Costa?

Por lo anterior, este proyecto investigativo tiene como objetivo general: Analizar el proceso de Evaluación del Desempeño de los docentes de la Universidad de la Costa. Estableciéndose como objetivos específicos: Identificar los modelos utilizados en la evaluación del desempeño docente en la Universidad de la Costa; Analizar la pertinencia de los instrumentos utilizados en la evaluación del desempeño docente en la Universidad de la Costa; Determinar la percepción que tienen docentes y estudiantes sobre las funciones de la evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa; Proponer estrategias de mejoramiento al proceso de evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa

Este proceso es importante porque aporta al análisis de los procesos directivos y de gestión de la práctica pedagógica en la Universidad. Contribuye a la optimización del proceso de evaluación del desempeño docente, al reconocer la opinión de diferentes estamentos de la comunidad educativa sobre la práctica profesional de los docentes de la Universidad de la Costa. Genera perspectivas de mejoramiento y logro de una educación de calidad, porque interviene en el proceso de planificación de la formación continua y el desarrollo profesional de los docentes.

Igualmente, se considera que es importante porque se pueden proponer situaciones específicas para el desarrollo de estrategias pedagógicas tendientes a la formación de nuevos docentes que de manera natural se presenta en la institución. Este trabajo muestra el valor de la evaluación del desempeño docente, resaltando el

protagonismo de las instituciones de educación superior como espacio de formación integral ante la comunidad educativa de la región y el país.

Se obtendrán beneficios teóricos, en la medida que la comunidad educativa pueda contar con un análisis sistematizado bajo los lineamientos del método científico, con conceptos autorizados desde los diferentes constructos y tendencias teóricas contemporáneas. Los estudiantes podrán identificar a través del proceso de análisis de la evaluación de desempeño docente, una herramienta para valorar los instrumentos utilizados y la importancia que otorga la institución a sus valoraciones. A las personas que dirigen la Universidad, los resultados permitirán un registro del sistema de evaluación de desempeño docente, permitiéndoles implementar nuevas medidas en relación a la búsqueda de calidad en los procesos de formación integral de los estudiantes.

La obtención de datos a través de la observación directa, permitirá la identificación de factores que deben ser tenidos en cuenta para potenciar, modificar o erradicarlos del sistema de evaluación de desempeño docente de la Universidad de la Costa.

El diseño metodológico utilizado para esta investigación deviene de Paradigmas emergentes, en donde se utilizan datos cualitativos y cuantitativos, el abordaje de esta perspectiva Mixta de investigación, permite la interacción de los dos tipos de

métodos en los instrumentos utilizados. Se hace énfasis en el método etnográfico que busca detallar la naturaleza del objeto de estudio abordado, con miras a comprender e interpretar la realidad de la evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa.

Se busca comprender y describir el objeto de estudio, a través de la mirada de los docentes, directivos y estudiantes, pertenecientes a la comunidad educativa de la Universidad de la Costa - CUC, que incluye las prácticas y resultados al rededor de los objetivos trazados. Se aplicaron como técnicas de recolección de datos: observación directa a estudiantes, entrevistas cualitativas a docentes y directivos y análisis documental. Se realizaron observaciones en sitio, en los momentos institucionales en que los estudiantes evaluaban a los docentes y los directivos orientaban el proceso.

Siendo los resultados de la investigación un conocimiento que contribuye a la comprensión de sentido y a la transformación de la práctica pedagógica, es importante que mantenga coherencia paradigmática. En tal sentido la etnografía permite analizar e interpretar la información proveniente de un trabajo de campo, cuyos datos de información verbal y no verbal, consisten en experiencias de los protagonistas del fenómeno de la observación realizada en el ambiente natural para comprender lo que hacen, dicen y piensan sus actores, además de cómo interpretan su mundo y lo que en él acontece (Cresswell, 1998).

Por otro lado se realizó entrevista cualitativa a personal administrativo, docentes y estudiantes a cargo de la evaluación de desempeño docente, para lo cual fue necesario llegar hasta sus ambientes cotidianos y obtener la información pertinente. La etnografía no es una simple técnica sino una estrategia metodológica que permite obtener información empírica en el espacio en donde se desenvuelven los acontecimientos estudiados (Rockwell, 1994); se puede “documentar lo no documentado”, permitiendo así una elaboración cualitativa del contexto estudiado.

Al recabar información documental, sobre los resultados de la evaluación docente desde el primer periodo del año 2010-1, hasta el primer periodo de 2013-1; sobre la normatividad institucional respecto a la evaluación de los docentes, se buscó comprender los procesos evaluativos y la interpretación dada por las personas involucradas.

La población informante estuvo constituida por 3 directivos pertenecientes a la Facultad de Humanidades y al área administrativa de la Universidad, que tienen responsabilidad directa con el proceso de planificación, desarrollo y sistematización de resultados de la evaluación de los docentes. También hicieron parte 24 docentes pertenecientes a la Facultades de Humanidades e Ingeniería de Sistemas; elegidos al azar entre quienes tenían actividad académica con los estudiantes el día que se acercaban a realizar la evaluación; igualmente fueron observados 126 estudiantes de diversos programas de la Universidad, en cuatro (4) sesiones de evaluación, de

los cuales fueron entrevistados 12 estudiantes, seleccionados al azar entre quienes participaban de las evaluaciones en las salas de sistemas de la Universidad.

La sociedad demanda un sistema universitario que responda a sus necesidades, manteniendo entre sus docentes un nivel óptimo en la administración del conocimiento que se genera dentro y fuera del ambiente educativo, lo cual es posible si se realiza una evaluación de desempeño que integre teorías, modelos y sea pertinente con la realidad social, tomando el ejercicio como parte de un proceso y no como un evento descalificador del trabajo docente. Esta investigación aporta elementos que servirán como parámetros valorativos del ejercicio evaluativo de otras instituciones de educación superior que quisieran analizar su proceso de evaluación de desempeño docente. La revisión teórica, el ejercicio evaluativo y las técnicas e instrumentos, así como los resultados obtenidos podrían servir de guía a otras investigaciones semejantes en otras instituciones educativas de nivel superior.

## **1. MARCO TEORICO**

### **1.1. ANTECEDENTES**

La revisión bibliográfica del objeto de estudio, permitió identificar los aportes de diferentes investigaciones en el plano local, nacional e internacional. Aunque el material disponible resultó ser abundante, se ha considerado pertinente incluir aquellos que guardan una conexión más directa y significativa con el proceso de evaluación del desempeño docente en el área de la educación superior y que indiquen resultados cercanos en el tiempo.

En el plano internacional, Elena Martín y Felipe Martínez Rizo (2009) en Madrid - España, investigaron sobre: Avances y Desafíos en la Evaluación Educativa, ponen de manifiesto su interés por mostrar los notables avances que en las últimas décadas se han producido en el ámbito de la evaluación docente. Sin embargo, son todavía escasos los sistemas educativos que cuentan con modelos asentados de evaluación de escuelas y de evaluación de la práctica docente. La evaluación de los aprendizajes en el aula necesita cambios profundos. La evaluación de las propias políticas educativas y de los programas de innovación que desde ellas se impulsa tiene también poca tradición en nuestro entorno. En esta investigación se presenta una visión global de los distintos niveles, ámbitos y dimensiones que se incluyen dentro del amplio campo de la evaluación educativa. El ámbito geográfico, que se centra en el contexto iberoamericano; desde el equilibrio entre la valoración positiva

de los aciertos que se reconocen en las prácticas evaluativas que se han desarrollado y el análisis de los riesgos y las insuficiencias que se identifican. Los autores concluyen que evaluar no mejora la realidad que se evalúa, lo que consigue es proporcionar una información tan rigurosa y detallada como queramos para conocerla mejor y actuar en consecuencia. A partir del diagnóstico que hagamos y del juicio que emitamos sobre el aspecto o aspectos de la realidad que evaluamos, podremos adoptar medidas que permitan superar los puntos críticos detectados y adoptar decisiones orientadas a la mejora.

Un estudio sobre evaluación de desempeño docente realizado por la UNESCO en 50 países de América Latina entre 2006 y 2007. En este trabajo se planteó una mirada global acerca de cómo organizan en América y Europa los sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño. Reflexiona sobre la toma de decisiones, aportando una mirada comparada de cómo se abordan esta temática en una cincuentena de países de ambos continentes. Se planteó como objetivo conocer la estructura y funcionamiento de los sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente en los diferentes países de América y Europa, con vistas a aportar algunas ideas que puedan ayudar a formular políticas sobre estos elementos en América Latina. Además, busca identificar las características básicas en los sistemas de carrera y evaluación del desempeño docente de los países de América y Europa, detectar regularidades y diferencias entre las diferentes opciones tomadas, establecer tendencias y modelos generales en los sistemas de carrera y en la evaluación del desempeño docente

Implicó un estudio comparado de la situación de la carrera y de la evaluación del desempeño docente en 50 países, abarcando específicamente: todos los países de América Latina, la casi totalidad de países de Europa y dos Estados de los Estados Unidos de América.

Cánovas; Llera; Martinengo (2012), realizaron un trabajo en el cual se planteó como objetivo indagar acerca de dimensiones e indicadores que permitan valorar la calidad del docente universitario desde una perspectiva diferente y complementaria a la de los alumnos. Como técnica para recoger la información se aplicó una encuesta, destinada a docentes y responsables de asignaturas, a los efectos de recabar opiniones acerca de los aspectos evaluables en términos de calidad, conforme a las condiciones laborales. Se contó con un total de 72 encuestas de docentes de diferentes cargos de dos unidades académicas de la UNCUYO (Ciencias Agrarias y Filosofía y Letras). Las características más importantes a evaluar son: "Demuestra conocimiento y buen dominio de la asignatura" y "Tiene la capacidad de comunicar en forma clara, coherente y lógica". Para la relación docente - equipo de trabajo indicaron: "Mantiene una relación fluida y regular con el resto del equipo" y "Coordina sus actividades con los demás integrantes". Las conclusiones más importantes de este trabajo tuvieron que ver con que el análisis precedente lleva a concluir que los profesores no están de acuerdo con el actual sistema de evaluación de desempeño por cuanto no existen criterios uniformes que respondan una política universitaria general y es la encuesta a los estudiantes la única forma de valoración de la calidad de la práctica docente.

Sería necesario hacer una reforma de la evaluación del desempeño docente en la Universidad Nacional de Cuyo que contiene la evaluación de características pedagógico-didácticas, y para ellas los análisis particulares y generales permitieron: Considerar que las dos dimensiones propuestas son relevantes en la evaluación de la calidad docente. Seleccionar características de amplio acuerdo para diseñar un instrumento. Proponer categorías de una escala ordinal para su valoración.

Jorge Ojeda Rodríguez (2007), realizó la investigación cuya metodología aplicada fue un cuestionario en el que se evaluaba el desempeño del docente de la unidad educativa. Este fue aplicado a (32) docentes que laboran en esa institución. En este trabajo el propósito del estudio fue analizar la Evaluación del Desempeño del Docente de la Unidad Educativa Prof. Fernando Ramírez Municipio Independencia, Estado Yaracuy, Venezuela, en sus dimensiones pedagógicas, emocional y de responsabilidad. La investigación fue no experimental o ex post-facto, siendo el estudio de tipo transaccional descriptivo. Asimismo, la conclusión del estudio en el seguimiento, aunque parece no haber consenso respecto al “mejor” proceso a seguir cuando se dirige una evaluación, la mayor parte de los expertos están de acuerdo en que se debe considerar el diálogo entre los evaluadores y su audiencia. Los contactos deberían tener lugar al comienzo de la evaluación para identificar las necesidades y también al final para comunicar los resultados. De allí, que este

proceso no debe limitarse únicamente a las actividades técnicas de resultados y análisis de datos.

Igualmente en la investigación se concluyó que los docentes presentan limitaciones en la disposición de asistir a jornadas de talleres, cursos y seminarios para el mejoramiento continuo de las habilidades profesionales pedagógicas y mantenerse al día con las innovaciones de los métodos y técnicas de campo educativo para mejorar lo técnico-practico del aula.

En el plano nacional, Nohora Pabón Fernández y María del Rosario Navarro (2008) desarrollaron en Bogotá la investigación con metodología Cualitativa y buscó aclarar el rol La formación en competencias pedagógicas (epistemológica, teórica y metodológica) del profesor universitario. El propósito de esta investigación fue definir claramente el tránsito de la figura de docente a la de profesor, que conlleve a la implementación práctica de una concepción de profesor-investigador (o investigador-profesor) en la cual la docencia, la investigación y la extensión se interrelacionen y completen de manera armónica para dar lugar a un nuevo perfil de profesional académico universitario.

De acuerdo con los objetivos planteados en la investigación se determinó que: la evaluación docente permitirá mejorar las estrategias de carrera y de formación de los profesores, decidir por usar dispositivos muestrales o censales, instrumentos

individuales, grupales que mejoren la calidad de la evaluación docente y construir políticas, enfoques, programas y metodologías que puedan sostener los acuerdos y procedimientos técnicos posteriores y las decisiones que de su implementación se deriven.

Floralba Barrero Rivera y Blanca Susana Mejía Vélez(2005), de la Universidad Católica de Colombia, realizaron una investigación micro etnográfica en el aula de clase, la cual se ocupó de develar los estilos, modelos y demás aspectos inherentes al ejercicio académico. La orientación hermenéutica que tuvo este estudio, permitió caracterizar la práctica pedagógica de la docente, las estrategias y el procedimiento que utilizaron los actores académicos para comprender la ínter subjetividad del intercambio comunicativo, las diferentes formas de interacción entre la docente y los alumnos.

El estudio planteó las siguientes categorías:

1. Práctica pedagógica de la docencia universitaria.
2. Interacción maestra alumnos influida por el espacio del aula de clase.
3. Hegemonía discursiva de la docente como actuación comunicativa  
Maestro alumnos.

Se concluyó que los modelos pedagógicos no son suficientes para explicar la práctica pedagógica. Al flexibilizar los modelos y hacer consciente la complejidad de ésta práctica, el estudio propone que los docentes sean investigadores de su actividad pedagógica.

Itala Marina Camargo Escobar y Carlos Pardo Adames (2008), llevaron a cabo una investigación centrada en el “diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar las competencias docentes de los profesores de pregrado” de la mencionada universidad. En el trabajo, que sus autores titularon “*Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación*”, se planteó el siguiente interrogante como problema a investigar: *¿Cómo medir las competencias para la docencia de los profesores de pregrado de la Universidad Católica de Colombia a través de un instrumento conformado por ítems de opción múltiple y única respuesta?* Desde el punto de vista metodológico, el trabajo se enmarcó en los “proyectos de investigación tecnológica en el campo psicométrico con juicios de expertos y análisis de datos descriptivos”. Para el análisis y elaboración de los indicadores de las competencias se siguió una metodología descriptiva, basada ésta en actividades situacionales que fueron objeto de observación y que luego permitieron validar la interpretación de los resultados.

Para este proyecto se seleccionaron tres muestras intencionales: la primera, conformada por 60 docentes, se concibió para el *juicio de expertos de la validación de los indicadores*. Para esta muestra se tuvieron en cuenta la experiencia profesional y el desempeño como docentes de esa universidad. La segunda, integrada por 5 docentes, contribuiría al *juicio de expertos de la validación del instrumento*. Estos docentes debían tener experiencia profesional en educación superior y en la construcción de instrumentos. La tercera, integrada por 20 docentes, apuntaba hacia el proceso de pilotaje y los invitados debían estar vinculados a la universidad en segundo semestre de 2006, con la facultad de Psicología.

El trabajo alcanzó los siguientes resultados: Hubo una aproximación teórica referida a los conceptos de competencias, competencias docentes, función de los docentes en la educación superior de Colombia y competencias de los docentes universitarios. De otra parte, se logró una delimitación de las competencias docentes de la Universidad Católica de Colombia. Se pudieron elaborar ítems destinados a evaluar las competencias docentes. El instrumento diseñado contiene 23 indicadores.

A partir de los resultados se pudo establecer que el instrumento dio cuenta de las competencias que deben tener los docentes universitarios, por lo menos en tres niveles (alto, medio, bajo), de acuerdo con las habilidades. Esta clasificación le permitió a la universidad “obtener información ajustada a las necesidades de los

docentes, con el fin de generar programas de capacitación con miras a potenciar las habilidades de quienes se encuentran en el nivel alto y generar un banco de estrategias para quienes se encuentran en vía de desarrollo o no posean las habilidades requeridas para ser un docente universitario”.

En el plano Departamental y local Matilde De Oro Santis (2000), desarrolló el proyecto de investigación “El Rol del Docente en el Proceso de Formación Integral de los Educandos”, aplicado en el Instituto técnico industrial de Baranoa. La metodología empleada tuvo un enfoque cualitativo de tipo etnográfico, en la medida que se permitió registrar el acontecer pedagógico que tiene lugar en el Instituto educativo.

Los resultados de dicho trabajo señalaron que los docentes cualificados pedagógicamente pueden organizar e impulsar currículos flexibles, innovadores, orientados a formar integralmente a los educandos y donde el docente pueda desempeñar significativamente el rol que le corresponde como tal.

Además, el rol del docente es una acción compleja, como compleja es la dimensión del desarrollo humano, por ello, el docente debe estar comprometido con su rol,

adquirir disposición y actitud consciente y consecuente para el cambio y las transformaciones que requiere su labor como formador.

Molina consuegra (2000), en su proyecto de investigación “la evaluación y su relación con los procesos de transformación contextual”, aplicada en un Centro de Educación básica N° 136, abordó el tema de generar condiciones y estrategias apropiadas para transformar los procesos de evaluación académica.

La metodología empleada en esta investigación con enfoque etnográfico de estudio de caso, dadas las características peculiares del fenómeno evaluativo, permitió señalar la importancia de la transformación contextual desde la evaluación, a partir de la modificación de la postura ontológica, epistemológica y metodológica del maestro, la construcción de un modelo pedagógico diferente, alternativo e integral, donde la verdadera evaluación atiende al desarrollo de todas las dimensiones humanas.

Enna Herrera, y otros (1994) realizaron la investigación: Evaluación del desempeño del docente de la facultad de Ingeniería Civil de la CUC. Se plantearon la necesidad de conocer las posibles deficiencias en la labor formadora de los docentes de esa facultad, debido a las altas tasas de mortalidad académica en los estudiantes de

Ingeniería Civil y el bajo promedio de notas que dificultaba a los egresados realizar posgrados y transferencias a otros programas homólogos.

La CUC por medio de Vicerrectoría académica y la oficina de Planeación, con el fin de elevar a la calidad de los programas que se brindaban en esta alma mater, consideró oportuno y necesario realizar evaluaciones que propendieran por la buena marcha de la institución y la mejora académica de todos sus programas. Se hicieron encuestas estructuradas, validadas por un grupo de investigación de la Facultad de Educación y fueron aplicadas a un grupo de estudiantes de quinto y decimo semestre de la facultad de Ingeniería Civil, egresados y profesores con una representatividad del 40% del total de la población. Los resultados permitieron evidenciar deficiencias de los docentes en lo referente a aspectos metodológicos, técnicos y administrativos. El trabajo concluyó que era necesario el nombramiento de un comité instruccional que organizara un plan de trabajo, donde intervinieran profesores, estudiantes y directivos, en el diseño de estrategias a corto y mediano plazo que propendieran por mejorar las relaciones docente – alumno, mejorar la calidad de la educación y entregar a Colombia un Ingeniero Civil acorde con las demandas ocupacionales que necesitaba el país, el Departamento del Atlántico y la Costa Caribe en general.

## 1.2. LA EVALUACIÓN Y SU CONCEPTUALIZACIÓN

Es un proceso de valoración del desarrollo de competencias planteadas al interior del aula, orientado a la reflexión sobre el acompañamiento de la formación profesional del estudiante (ser humano), observando la aplicabilidad del conocimiento y competencias en el saber hacer, saber convivir adquirido en su contexto.

En este sentido, Elola y Toranzos (2000) plantean que en todo proceso de evaluación se pueden identificar cinco componentes que ameritan reconocerse:

1. La búsqueda de indicios, que contribuyen las diferentes formas de obtener información de los procesos que son objetos de la evaluación, ya sea por observaciones formales o informales.

2. Las formas de registro y análisis, las cuales hacen referencia a la diversidad de instrumentos y técnicas que se pueden utilizarse para registrar los aspectos relevantes en la evaluación y que puedan analizarse posteriormente.

3. Los criterios, que se constituyen en parte fundamental del proceso de evaluación. Son los elementos a partir de los cuales se puede establecer la comparación respecto del objeto de evaluación o algunas características; un problema recurrente en la evaluación es la legitimidad de los criterios adoptados, es decir, quien y como se definen los criterios.

4. Los juicios de valor están altamente relacionados con los criterios de evaluación, pero implican la acción de juzgar, de emitir o de formular; constituyen el

elemento central de la evaluación. Este aspecto marca la diferencia frente a los procesos de medición y calificación.

5. La toma de decisiones. Toda acción evaluativa debe implicar intervenciones y tomas de decisiones en alguna dirección sobre las acciones educativas, de lo contrario la evaluación no adquiere sentido ni significado.

Condemarin (2000)<sup>i</sup> señala que la evaluación auténtica se debe soportar en una serie de principios que le sirven como marco de referencia para su acción práctica; estos se refieren a la evaluación como una instancia para mejorar los aprendizajes, constituyendo parte integral del proceso educativo, centrada en los alcances de los estudiantes, diferenciándose de la calificación y considerando al estudiante en todas sus dimensiones.

La evaluación debe ser tomada como el punto de partida para la mejora de todo proceso educativo y de las competencias, aprendizajes de los estudiantes por esta razón la evaluación debe ser de forma integral y tomar al ser humano en todas sus dimensiones.

La Corporación Universidad de la Costa, (CUC 2011) concibe la evaluación como un proceso continuo y permanente, sistemático, planeado e integrado a todos los procesos humanos de la institución para contribuir en la toma de decisiones al

sostenimiento y fortalecimiento de la excelencia como fundamento y sentido del pensar y del hacer en la educación superior.

Por lo anterior en todo proceso evaluativo además de todo lo sistemático hay que tener en cuenta las acciones humanas ya que estasson la esencia de la evaluación y el principal agente de cambio.

La UNESCO (2005) por su parte, define la evaluación como "el proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar los procesos y los resultados." De igual modo, puede conceptualizarse como un proceso ordenado, organizado, dinámico, contínuo y sistemático, enfocado hacia la transformación y cambio de la práctica pedagógica.

La evaluación se constituye, en un insumo valioso para el fortalecimiento de la acción educativa, formadora del ser humano. En términos de efectividad, es una estrategia de investigación por cuanto permite recoger información valiosa para el análisis del proceso de formación de los estudiantes frente a los objetivos educativos establecidos por su disciplina de formación. Además, facilita la retroalimentación a los docentes y estudiantes sobre sus fortalezas y potencialidades en aspectos que

necesitan cambios para el mejoramiento de las dinámicas de enseñanza y aprendizaje.

### **1.2.1 Objetivos de la evaluación**

Una de las principales metas de la institución de educación superior es sin duda, cualificar y ampliar sus servicios educativos (Rizo, 1999), como elemento indispensable para favorecer el conocimiento de las diferentes unidades, su organización, su funcionamiento, su cultura, su sistema de gestión el ambiente universitario, los grandes resultados, la satisfacción del personal y de sus usuarios. La idea es que el proceso evaluativo se constituya en un verdadero proceso de reflexión y valoración que proporcione las bases de un auténtico sistema de calidad, orientado a la mejora continua de la institución.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la evaluación apuntan a:

- Desarrollar la práctica en coherencia con el cumplimiento de la Misión y de las estrategias del Plan de Desarrollo Institucional.
- Buscar el mejoramiento permanente de su quehacer pedagógico mediante criterios previamente definidos a partir de la misión, la visión y el proyecto educativo institucional.
- Alcanzar e incorporar verdaderamente una cultura de la calidad en la educación, suficiencia en el conocimiento de su materia para disponer responsable y

creativamente de los elementos teóricos, conceptuales, metodológicos e instrumentales de su área.

- Abogar por la transformación intelectual del hombre y por su promoción cultural, trascendiendo la concepción instrumental para constituirse en una actividad más humana.
- Interpretar los fenómenos institucionales y generar nuevo conocimiento basados en la investigación de problemas del contexto inmediato para incidir en ellos y mejorarlos.
- Establecer fundamentos teóricos que amplíen el campo de conocimiento del contexto universitario local, regional, del país y del mundo.

### **1.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Conviene definir, en primera instancia, lo que es la evaluación del desempeño docente. Al respecto, tenemos lo siguiente: “la recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo” (Cronbach, en Casanova, 1999, citado por Stegmann, 2008). “proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos” (Tyler, en Casanova, 1999, citado por Stegmann, 2008). “proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente” (Bretel, 2008). “proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas” (Valdés, 2008).

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una cacería de brujas. No es algo impuesto por las directivas de instituciones educativas en sus diferentes niveles esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma.

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa pedagógica y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad.

Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso necesario dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

Ahora bien, Valdés (2008) comenta que este proceso, la evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes funciones: a) diagnóstica, b) instructiva, c) educativa y d) desarrolladora. Además, propone una serie de modelos, entre los que se encuentran los siguientes: Centrado en el perfil de profesor ideal, centrado en los resultados alcanzados por sus alumnos, centrado en el comportamiento del docente que se relaciona con los logros de los alumnos.

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático, ordenado, organizado, planificado de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser de la práctica pedagógica, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

En esta perspectiva, Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente: Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar, sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siempre en sus estudiantes la

semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar.

Evidentemente, resultaría absurdo, apelar a un modelo coercitivo de evaluación de desempeño docente, pues en todo caso, las transformaciones educativas deben ser logradas con la participación y colaboración de los docentes y no contra ellos. Menos, podría realizarse como una imposición institucional, debería ser un proceso natural y agradable.

### **1.3.1 La evaluación del desempeño, una estrategia para el cambio en la universidad**

La evaluación del desempeño institucional en la universidad, es una tarea compleja dadas las funciones que deben cumplir los integrantes de la comunidad académica; ella se constituye en un eje estratégico para producir e incrementar la pertinencia de las universidades, y responder constructivamente a la nueva etapa del desarrollo, sin caer en la inmovilidad conservadora de resistirse a todo cambio desde los patrones tradicionales, y conducir a la construcción de bases innovadoras, preservando su vocación pública al servicio de la sociedad y generando respuestas a los requerimientos de la sociedad. Todo esto requiere de la comunidad (directivos, profesores y estudiantes) una actitud creativa diferente ante los nuevos desafíos, en

búsqueda de un equilibrio dinámico entre la calidad, la pertinencia y la equidad como elementos constitutivos de la universidad contemporánea, que orienten los procesos académicos y administrativos hacia la construcción y reconstrucción de la calidad y la excelencia institucionales.

Respecto a lo anterior Ruiz (1999), opina:

El carácter mismo del proceso de evaluación, debe ser concebido como un proceso permanente, continuo, a cargo de equipos de trabajo que lo desarrollen como parte de sus procesos fundamentales. La evaluación no debe ser un acto excepcional, una alteración de la rutina cotidiana de las universidades; más bien se requiere que se genere cierta “rutina evaluativa” que suponga el desarrollo constante de las tareas de monitoreo y seguimiento que se han de requerir para tener un proceso siempre a mano

La evaluación del desempeño como proceso transformador tiene que acompañar de manera constante la acción cotidiana del profesor universitario, partiendo así la Inter y transdisciplinariedad y el logro de objetivos globales en cuanto a pertinencia e innovación.

### **1.3.2 Evaluación del desempeño integral, la docencia, investigación y extensión**

Para alcanzar niveles altos de calidad, la universidad debe desarrollar procesos pertinentes de evaluación integral y a partir de sus resultados definir un conjunto de

criterios e indicadores que permitan evaluar al docente universitario y su aporte al desarrollo social desde las funciones de docencia, investigación y extensión; funciones estas que constituyen los tres ejes orientadores de la misión de las instituciones de educación superior y determinantes del rol que define al docente universitario. De allí que como lo plantea Altbach (1987), el docente es el factor humano responsable de llevar a cabo la implementación y balance de las funciones de docencia, investigación y extensión operantes en el medio académico.

La docencia ha sido definida en forma múltiple; desde la transmisión de conocimientos e información, formas de vida, hasta un proceso interactivo con la participación de los protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje: docente-alumno. Lo cierto es que muchas definiciones coinciden en que la docencia tiene significado para el estudiante, captura la atención de la sociedad y brinda beneficios a la profesión académica.

Por su parte, la función de investigación trae prestigio y reconocimiento a las organizaciones de educación superior (Serafín, 1997). En general, los docentes que se dedican a la investigación gozan de privilegios académicos que son restringidos a los docentes de aula.

La extensión universitaria, por su lado, permanece indefinida porque ha sido erróneamente conceptualizada y expresada, pues existe poca investigación en esta función; sin embargo, puede decirse que las organizaciones de educación superior

parecen entender la extensión universitaria como la planificación y ejecución de programas dirigidos solo al adiestramiento del personal; definición esta que limita la extensión a permanecer internamente en el recinto universitario, sin proyección interna, en detrimento de la proyección externa, que es su principal finalidad. Ante esto, Serafín (1997), señala que el alcance de la extensión sobrepasa las funciones de docencia e investigación, que no hay fronteras en extensión y que ésta ofrece el puente entre la docencia y la investigación.

En la universidad se requiere la legitimación de la actividad evaluadora, ello exige definir el objeto de evaluación de desempeño, hacer una clara definición de los objetivos que guiarán todo el proceso y una metodología que asegure un nivel aceptable de concordancia entre los resultados obtenidos y las características y condiciones presentes en la situación evaluada, con sus alcances y limitaciones, lo que implica ir más allá de la evaluación de desempeño de su calidad y productividad, para atender la relevancia, aplicabilidad y/o adecuación de los diversos tipos de acciones académicas desarrolladas, por lo que, el proceso debe ser abierto, plural y creíble y debe conducir no sólo a ser requerido, aceptado y negociado por los profesores, estudiantes y directivos, sino que permita, a las universidades, alcanzar altos niveles de pertinencia filosófica, científica, social e institucional.

En este orden de ideas, Del Vecchio (1999), afirma que:

La pertinencia de la universidad implica la redefinición social, la investigación generadora de cambios, la conciencia lúcida. Se debe impulsar un cambio orientado a fortalecer, profundizar y ampliar los procedimientos que aseguren a los diversos sectores universitarios las más amplias posibilidades de desarrollo y expresión.

Respecto a las ideas anteriores, la evaluación del desempeño docente implica además, una toma de decisión consciente de directivas y de profesores, de un proceso de reflexión y análisis conjunto, que aporten una visión global de la institución y que conduzcan a evaluar la excelencia y la pertinencia en las funciones de docencia, investigación y extensión. Por ello, es necesario considerar las actividades que se realizan en vinculación con el medio y la transferencia de conocimientos a las situaciones críticas que se generan en la sociedad, en pos de aportar soluciones a los problemas y necesidades detectadas.

Esos requerimientos son compatibles con el desempeño docente crítico y reflexivo, conocedor de la realidad social donde se desenvuelve. En este contexto cobra significativa relevancia la evaluación del desempeño docente, la cual es considerada como acción fundamental para lograr la excelencia en la práctica pedagógica, en la investigación y en la extensión, debido a la idea que para mejorar los procesos de la escolaridad, en atención a las necesidades y expectativas de los alumnos es básico evaluar las acciones que realiza el docente. Las iniciativas sobre este punto hacen énfasis en la preparación, cualidades profesionales reflejadas en las competencias,

utilización de los conocimientos y productividad en su carrera profesional, con el propósito de hacer mas pertinente la acción docente a las demandas de transformación que emergen del contacto interno y externo de la universidad. Al respecto, Millman y Darling-Hammond (1997), dicen que:

Las iniciativas en la evaluación del profesor responden a una diversidad de propósitos, incluyendo la selección, la formación, la mejora y el progreso. En el pasado, la evaluación de profesores no se ha considerado una actividad importante, en parte, debido a que la mejora de la calidad del profesorado no se ha visto como un aspecto vital para la mejora de la enseñanza.

A medida que pasa el tiempo desde la década de los años ochenta, ha aumentado el interés por la evaluación del desempeño de los docentes; con respecto al abordaje, contextualización y construcción de conocimientos. En especial, si se acepta que el conocimiento es uno de los principales factores de desarrollo en la sociedad actual y que la universidad es la institución por excelencia que lo produce y lo difunde a la sociedad para su aplicación; se hace entonces necesario, que los distintos actores que hacen vida en la universidad mancomunen esfuerzos para proponer, ejecutar proyectos y estrategias de evaluación que permitan detectar y dar solución a los problemas que afectan tanto al entorno institucional interno como a la comunidad local, regional y nacional y que permitan ejecutar con calidad, pertinencia y excelencia los procesos educativos que en ella se generan.

## **1.4. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

**1.4.1 Función de diagnóstico:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

**1.4.2 Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

**1.4.3 Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**1.4.4 Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

## **1.5. MODELOS UTILIZADOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

### **DOCENTE**

Existen diversas formas de concebir la evaluación del desempeño de los docentes universitarios. Se han adoptado distintos modelos para esta evaluación basados en distintos criterios y fuentes de información al considerar la buena docencia y para determinar “lo que hacen los mejores profesores universitarios” (Bain, 2004).

#### **1.5.1 Modelo basado en la opinión de los alumnos**

Para Aleamoni (1987) el modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza – aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor. Son los actores de primera mano en emitir juicios de valor acerca del desempeño docente.

Por otra parte para Peterson, (2000) a pesar de que es uno de los modelos de *evaluación docente* con más historia y uso, es un modelo controvertido, ya que, mientras se puede afirmar que los alumnos son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes, ya que en algunos casos suele depender de la empatía que se tenga o no de determinados docentes.

Pero hay que tener en cuenta que la metodología, al igual que el resto de los modelos, se basa fundamentalmente en el paradigma de buenas prácticas de la docencia que la institución o el programa educativo tenga establecido, específicamente los comportamientos y actitudes que puedan ser observados en el salón de clases. La definición de dicho paradigma puede ser elaborado con un análisis de profesores y funcionarios de la institución interesada con respecto al buen desempeño docente, así como a través de la revisión de perfiles profesionales de los profesores.

La evaluación de desempeño docente a través de la opinión de los alumnos puede hacerse a través de información cuantitativa y cualitativa. Para la primera generalmente se utilizan cuestionarios en papel o en línea -si la infraestructura de la institución lo permite, lo cual facilita el manejo e interpretación de datos. El diseño

del instrumento a utilizar para recolectar la información debe contar con las características que demuestren la validez de los resultados y deben ser administrados por personas ajenas al proceso de enseñanza de los alumnos, siempre manteniendo la confidencialidad de los estudiantes con el fin de aumentar la participación de estos y evitar el temor a represalias a partir del juicio que estos emitan.

Para obtener información cualitativa se puede hacer uso de entrevistas grupales, haciendo preguntas y respuestas guiadas por un especialista externo a una muestra de estudiantes del grupo donde el profesor da su clase. La ventaja principal de esta estrategia radica en la diversidad de opiniones que pueden encontrarse, sin necesidad de ser acotadas como se hace en un cuestionario. Sin embargo, son poco utilizadas debido a su falta de representatividad en el resto del grupo, así como su deficiencia en cuanto a la factibilidad de comparación entre profesores cuando los objetivos de la evaluación así lo requieren. En algunos casos se utilizan los grupos focales, donde un especialista externo a la clase ayuda a la discusión de ideas y puntos de vista sobre el desempeño docente, bajo un guión estructurado, a una serie de alumnos. Sin embargo, a pesar de la información valiosa que aporta, suele ser una técnica de poca representatividad que requiere una gran inversión al igual que la entrevista grupal. La metodología a utilizar en este modelo de evaluación dependerá de factores como: la infraestructura de la institución, el número de profesores a

evaluar y sobre todo, el objetivo de la evaluación, ya que cada metodología proporciona diversas formas de análisis de datos y de alcance de la información.

El modelo basado en la opinión de los alumnos tiene diversas ventajas que le han permitido ser uno de los modelos más utilizados. Algunas de las más relevantes son:

- Es de gran utilidad para el docente y para la institución al retroalimentar el trabajo dentro del aula.
- Existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos hacia un mismo profesor, lo cual lo hace un modelo confiable. Incluso, cuando se utilizan cuestionarios, la confiabilidad de los juicios de los alumnos puede alcanzar niveles de consistencia interna de .80 a .90 (Peterson, 2000c).
- Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente debido a que han observado el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil.
- Los estudiantes son capaces de diferenciar a profesores carismáticos de aquellos que tienen un buen desempeño docente.
- Permite tener resultados sobre el desempeño del docente en el aula en poco tiempo si se utilizan cuestionarios.
- Los cuestionarios permiten realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

A pesar de las ventajas que el modelo tiene, también presenta algunas limitantes en su desarrollo:

- Los estudiantes pueden tener limitaciones como jueces del ejercicio docente, por lo cual sus juicios pueden diferir mucho de las valoraciones que emitan pares de profesores.
- Los estudiantes no son expertos en la disciplina, por lo cual no tienen la entera capacidad para juzgar metodologías de enseñanza para una disciplina en particular.
- A los estudiantes se les dificulta tener una visión fuera de su propia experiencia.
- Estudiantes jóvenes pueden tener limitaciones de conceptualización de atributos de desempeño docente, lo que los podría llevar a evaluar atributos del profesor que no necesariamente forman parte de su desempeño profesional.
- Las valoraciones pueden estar sesgadas por razones triviales.
- Algunos profesores pueden estar en desventaja en la evaluación debido a que pueden tener grupos con estudiantes desinteresados en la clase.
- La opinión de los alumnos puede verse influenciada por la dificultad de la asignatura o la reputación del profesor.
- Cuando la evaluación se realiza a través de cuestionarios en línea la participación de los estudiantes tiende a disminuir.

El modelo de evaluación docente a través de la opinión de los alumnos es una forma de trabajo que permite flexibilidad en su metodología, la cual puede adaptarse a las necesidades e infraestructura de la institución así como a la cantidad de docentes participantes en la evaluación. Su uso, fuera de ser común, requiere una estricta metodología de investigación social y psicométrica (en el caso del uso de cuestionarios) que permita a los evaluadores hacer inferencias válidas de los resultados encontrados, siempre tomando en cuenta que su institucionalización dependerá sobretodo de los objetivos perseguidos con la evaluación.

### **1.5.2 Modelo de evaluación a través de pares**

Según French-Lazovick (1987). El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento por el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario.

En opinión de Peterson, (2000b). Este tipo de evaluación del desempeño docente se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado.

También es importante el hecho de que los colegas docentes tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos (sobre todo cuando son de la misma institución), lo cual facilita el proceso evaluativo. Este modelo puede ser utilizado para propósitos de diagnóstico contratando personal docente o pares amigos pertenecientes a la misma institución; objetivos formativos, principalmente auxiliando al fortalecimiento del trabajo académico; y con fines sumativos, promoviendo a los profesores, asignando reconocimientos y otorgando estímulos a su labor académica.

Para su desarrollo generalmente se utilizan varios pares disciplinares para emitir juicios, generalmente utilizando un número no de profesionales con el fin de mantener el equilibrio en la evaluación. Este tipo de evaluación puede llevarse a cabo ya sea a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor (exámenes elaborados por el evaluado, opiniones de alumnos, etc.), observando directamente la clase del profesor haciendo uso de un instrumento para asegurar la objetividad de los juicios que se emiten (rúbricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas), o bien a través de entrevistas. En la revisión documental, se solicita al profesor la entrega de una serie de documentos relacionados con sus actividades académicas, lo cual permite al grupo evaluador no interrumpir al profesor dentro de su clase para evaluar su desempeño, aunque al igual que en el resto de los modelos deben establecerse criterios previos para poder juzgar la información que se presenta. Cuando se realizan observaciones de las clases del profesor por medio de pares también deben establecerse previamente criterios de desempeño docente dentro del aula - estableciendo un perfil de desempeño docente-recordando que como en todo

proceso evaluativo, el profesor debe recibir una retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el aula. Cuando se utiliza entrevista se puede obtener información que no es necesariamente observable a través de documentos o dentro del salón de clases. Sin embargo, se utiliza de forma complementaria a la revisión documental, sobre todo cuando la evaluación se realiza con fines diagnósticos y sumativos.

Para French-Lazovick, (1987) ; Peterson, (2000b)):Este modelo puede ser utilizado en una institución educativa gracias a la relativa facilidad en su implementación, sobre todo en la metodología de observación de clases, pero también cuenta con algunas ventajas que lo hacen un modelo muy efectivo:

- La visión de expertos en docencia y en los campos de conocimiento puede otorgar información que no puede ser provista por la opinión de los alumnos, tales como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina.
- Cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes.
- El par conoce las implicaciones de lo que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.
- Cuando los objetivos de la evaluación son claros entre la comunidad docente, este modelo aporta en la mejora de relaciones entre agentes educativos.
- Es un modelo que permite el intercambio de ideas y técnicas para una asignatura.

- Al igual que otros modelos, el de evaluación a través del juicio de pares tiene desventajas en las que se debe poner atención al pensar en su utilización:
- Pueden existir problemas si el evaluado guarda alguna relación con un miembro del comité evaluador (en caso de existir uno).
- Para preservar estándares, la evaluación debe sistematizarse. Es decir, si no se realiza continuamente bajo los mismos indicadores de calidad -perfil docente- sin dar una retroalimentación oportuna, es probable que su aplicación acarree problemas políticos.
- En caso de utilizar un comité revisor se debe dar suficiente tiempo para que los pares revisen todos los documentos necesarios.
- Cuando un proceso de evaluación docente comienza no suele existir una cultura preparada para la evaluación de pares, por lo cual el equipo de evaluación debe ser conciente de los problemas políticos en las cuales estará inmerso.
- Está sujeta a prejuicios.
- Los profesores pueden no sentirse seguros de fungir como pares debido a posibles conflictos políticos.
- La elaboración de materiales educativos no es la única actividad que el docente realiza, de tal manera que no es la única fuente de información que debe de consultarse en la revisión documental.

Sin duda el modelo de evaluación a través de pares otorga información relevante y muy significativa sobre el desempeño docente, además de tener la virtud de ser adaptable a objetivos de diagnóstico, formativos y sumativos. Es necesario tomar en cuenta que para su implementación se requiere, además de la definición del perfil del buen desempeño docente, una gran sensibilización a la comunidad académica previa a su institucionalización para evitar conflictos políticos.

### **1.5.3 Modelo de autoevaluación**

Según Caballero, (1992). El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Su falta de utilización se ha dado principalmente debido a que la evaluación generalmente es observada por los docentes como algo efectuado por un agente externo. Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula.

Por otro lado permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que ha

encontrado en su labor, sus aportes, sus miedos así como las metas que pretende alcanzar. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo utilizado con fines formativos.

Una vez que se ha decidido la utilización del modelo, este puede desarrollarse por medio de tres posibles metodologías: informe libre, cuestionarios y listas de cotejo. El informe libre es la estrategia que más ha sido utilizada en auto evaluación docente. Para llevarla a cabo primeramente se establecen los puntos centrales que delimitarán la auto evaluación del profesor (por ejemplo: filosofía sobre su quehacer educativo, actividades desarrolladas, metas alcanzadas, dificultades en el aula, investigaciones realizadas, etc.), y se dan indicaciones a la planta docente para su elaboración. También es posible hacer uso de plantillas preestablecidas con el fin de acotar las áreas del ejercicio docente que pueden ser sujetas a comparación; en este caso se da una plantilla -física o electrónica- a cada profesor para que éste redacte su auto evaluación. La ventaja de utilizar cuestionarios o listas de cotejo es que se puede acotar el alcance y la información de la evaluación, permitiendo también comparaciones entre profesores, lo cual difícilmente puede suceder con el uso de información cualitativa obtenida con un informe libre.

Cabe mencionar que independientemente de la estructura metodológica utilizada (abierta con un informe libre o cerrado con un cuestionario y/o lista de cotejo), la

autoevaluación debe ser complementada con otro modelo con el fin de evitar posibles sesgos, sobre todo si se pretende utilizar con fines sumativos.

A pesar de que es uno de los modelos de evaluación docente con menos uso, éste permite tener ventajas relevantes, tales como:

- Los docentes son los mejores jueces de su desempeño.
- Se puede obtener información que es imposible observar con cualquiera de los otros modelos (percepción sobre el quehacer educativo, filosofía docente, etc).
- La autorreflexión por sí misma fomenta el cambio de las áreas de mejora del docente.

Este modelo tiene diversas desventajas que pueden limitar su uso:

- Requiere una cultura de evaluación por parte de todos los actores educativos.
- Implica una sensibilización a los docentes con el fin de disminuir el sesgo en su uso.
- No se recomienda como único modelo de evaluación docente.
- Generalmente no es usado con fines de diagnóstico o sumativos.

El modelo de auto evaluación se caracteriza por su nobleza, dado que independientemente de la disciplina del profesor o del nivel educativo puede

acoplarse fácilmente a los objetivos de evaluación. Su utilización en la educación superior puede ser de gran utilidad, sobre todo cuando se implementa en conjunto con otros modelos.

#### **1.5.4 Modelo de evaluación a través de portafolio**

Un portafolio es una colección intencional de trabajos y reflexiones orientados a un objetivo en particular utilizado para evaluar al docente en un periodo específico. El uso de portafolio para evaluar el desempeño docente se debe a que la docencia es una actividad de muchas dimensiones y esta técnica permite juntar diversas evidencias sobre esta actividad, ya que un portafolio revela las reflexiones y el pensamiento existente detrás del trabajo reflejado en el salón de clases. De manera específica, permiten conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza. Además permite evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula (Martin-Kniep, 2001).

Este es un modelo básicamente cualitativo, donde el docente es el informante de los productos relacionados con su ejercicio, aunque en ocasiones se pueden incluir evidencias de otras fuentes (opiniones de alumnos y colegas, si se cuenta con ellas) (Martin-Kniep, 2001). Es un modelo bastante completo, ya que puede comprender auto evaluaciones, así como expectativas actuales y metas futuras del profesor (Martin-Kniep, 2001).

El portafolio puede ser utilizado con fines diagnósticos, formativos y sumativos; aunque para que éste sea efectivo debe de contar con evidencia que refleje la experiencia del docente con respecto a su enseñanza (planificaciones, material de apoyo utilizado en el aula, material didáctico elaborado); información sobre sus estudiantes (ejemplos de evaluación del aprendizaje o productos realizados por éstos); reflexiones sobre su labor de enseñanza (concepción de educación, su percepción sobre sus estudiantes); así como publicaciones, reconocimientos, constancias de actualización disciplinar y pedagógica. Para la implementación de este se deben establecer lineamientos sobre la estructura del portafolio: se debe determinar si el profesor será libre de incluir el contenido que prefiera o si éste será restringido; también se debe especificar el formato (físico o electrónico) y los criterios de evaluación. Para la emisión de juicios sobre el desempeño docente puede hacerse uso de pares académicos, escalas o listas de cotejo, siempre tomando como base el perfil docente establecido (Peterson, 2000a).

El modelo de evaluación a través del portafolio tiene ventajas relevantes en su implementación tales como:

- Flexibilidad en su contenido.
  
- Puede ser aplicado en todos los niveles educativos.

- Puede integrar elementos como: auto evaluación, opinión de alumnos y evaluación a través de pares.
- Desde su realización, el profesor retroalimenta su trabajo.
- Permite conocer aspectos del desempeño del docente no sólo como profesor, sino también como investigador.

Al igual que el resto de los modelos, la evaluación docente a través del portafolio tiene algunas desventajas:

- Implica la existencia de un equipo de trabajo grande para la recolección de informes y revisión de los mismos.
- Si el portafolio es físico requiere un lugar de establecimiento y personal encargado de su seguridad.
- Si el portafolio es electrónico implica una capacitación del profesorado en su conformación y uso.
- El hecho de que abarque características de otros modelos implica un gasto y esfuerzo considerable por parte de la institución.
- Requiere que los docentes guarden todas las evidencias posibles, cuando generalmente en la práctica diaria esto no sucede.

El modelo de evaluación a través del portafolio es comúnmente utilizado en las instituciones educativas debido a su relativa facilidad de institucionalización. Además es el modelo de evaluación docente con menos implicaciones políticas. Al igual que el modelo de autoevaluación, se sugiere su utilización en conjunto con otros métodos.

### **1.6 FINES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:**

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados, de hecho, los docentes del Colegio Universitario —Monseñor de Talaverall deben conocer los Objetivos Y Metas de la Institución Educativa.

De allí pues, que se pueda elaborar, como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, en donde los objetivos de la institución educativa se asuman como metas de su propio crecimiento personal, es decir, los objetivos de la institución educativa, se convierten en horizontes y metas del crecimiento personal del educador. Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003) sugieren lo siguiente:

Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales la valga la pena trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. En resumidas cuentas, el

desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

## **1.7 PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:**

El modelo de evaluación del desempeño docente está condicionado por las dimensiones del mismo, que se consideran como fundamentales para su formulación teórica; entre estos principios, se destacan los siguientes:

### **1.7.1 Evaluación del desempeño docente basada en la capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento.**

Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo.

Esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, tiende a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral. En lo esencial, se plantea la tesis de que la mejora del proceso educativo, consiste en programar talleres de capacitación para el personal docente; se explica, que muchas políticas de Estado pretendan solucionar las fallas del sistema educativo a fuerza de talleres de capacitación y mejoramiento para el personal docente; sin tomar en cuenta las otras dimensiones personales de los educadores, ni de los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal. Ahora bien, si las cosas no han salido bien en el sistema educativo, el —fraude sería culpa solamente de los profesores.

### **1.7.2 Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme.**

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiple, que describan las distintas condiciones y dimensiones del personal docente, desde diferentes perspectivas, y no pretender que el educador es una idea abstracta y uniforme, que pueda ser aplicada a todos los docentes reales.

En esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no se refiere a una concepción de educador homogéneo y abstracto; de hecho, no parte de una definición del educador. En este sentido, se comprende, que una evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador; sino, se

dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, el sexo, años de trabajo y condiciones laborales.

### **1.7.3 Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva.**

Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, es aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. De allí pues, que en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación.

Sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición desde la cual se pretenden conseguir resultados con alta posibilidad de certeza, basados en la perspectiva de la probabilidad estadística, y no de la certeza absoluta, que realmente no existe en ningún campo de los estudios en las ciencias sociales, menos, en el área de la educación.

#### **1.7.4 Evaluación formativa frente a evaluación sumativa:**

En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo del desempeño docente, tal cual se presenta en la realidad. En este sentido, se propone no emitir juicios valorativos, sino, describir lo que existe y sucede en la cotidianidad del proceso del proceso de enseñanza.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio a favor o en contra de la actividad de los profesores; y se transforma en una evaluación formativa, que sería lo que se desea con la evaluación del desempeño docente de los profesores del Colegio Universitario —Monseñor de Talaverall, que indicaría las deficiencias y virtudes más resaltantes, cuya importancia influyan significativamente en el proceso educativo y tendrían que ser consideradas como elementos que deben ser fortalecidos, o erradicados, según sea el caso. De manera, que la evaluación del desempeño docente dejase de ser un juicio de la actividad de los profesores, para convertirse en un análisis de la realidad, con la finalidad de mejorar todo el proceso educativo.

## **1.8 MODELOS DEL PERFIL IDEAL QUE INFLUYEN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:**

### **1.8.1 Modelo centrado en el perfil ideal del profesor.**

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado.

Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo.

### **1.8.2 Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos.

Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que para

evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.

### **1.8.3 Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula.

Es por ello, que desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un -dador de clase; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su -hacer, sin tomar en cuenta su ser educador.

### **1.8.4 Modelo de la práctica reflexiva.**

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos.

En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos.

Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

## **1.9 ROLES QUE SE ASUMEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

### **1.9.1 Rol Facilitador.**

Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el

profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146). En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

### **1.9.2 Rol Planificador.**

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, Graterol (2001) hace el comentario siguiente:

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no

deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la planificación, Spranger (1984) señala:

Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante?. Dicho de otro modo, la planificación es un modo responsable de asumir la tarea educativa.

### **1.9.3 Rol Investigador.**

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos.

De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, Peroza (2000) señala: -El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.

Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el —tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal.

Dentro de este marco de análisis, Talavera y Fernandez (2001) afirman lo siguiente: —El Sistema Educativo, específicamente el nivel de Educación Superior, exige que se diseñen proyectos de investigación acordes con el momento actual.

De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

#### **1.9.4 Rol Orientador**

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Dentro de este orden de ideas, Ramos (1999) afirma lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la

necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que —nadie da lo que no tiene.

Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando. Dentro de este orden de ideas, Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente:

El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación.

Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

## **1.10 EL MODELO PEDAGÓGICO DESARROLLISTA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

El modelo pedagógico desarrollista está estructurado a partir de la meta educativa de promover el acceso progresivo y secuencial del estudiante a la siguiente etapa de desarrollo intelectual de acuerdo a sus capacidades socio cognitivas. El rol del docente se centra en generar estrategias participativas estimulantes para sus estudiantes que en medio de sus propias experiencias tendrán la oportunidad de sumar nuevos conocimientos a su haber<sup>ii</sup>.

En referencia directa a la educación superior, los estudiantes deben llegar a este ciclo con los conocimientos y destrezas propios de un nivel que exige entre otros, lectura inferencial, planteamiento de hipótesis, capacidad investigativa para comprobarlas o refutarlas y en general los elementos que constituyen el análisis crítico frente a los diferentes textos de estudio, con el fin de asociarlos a las situaciones de su entorno particular.

El modelo desarrollista se direcciona a un constructo social abierto y pluralista donde se propone los elementos de la comunicación y el conocimiento como las premisas fundamentales del desarrollo científico, técnico e industrial de un conjunto general denominado estado.

Este modelo trasciende lo dogmático en tanto reconoce la relevancia de los constructos teóricos, leyes y conceptualizaciones orienta sus procesos a conocer el método como se han construido las ciencias estudiadas.

El modelo pedagógico desarrollista busca la potencialización del pensamiento conforme el desarrollo cognitivo de la persona a fin de asimilar de manera efectiva las nociones más complejas y estructuradas. Por ello se dinamizan los procesos al centrar al estudiante como el ser que descubre y redefine el conocimiento, construyendo sus propios procesos de aprendizajes. Se logra un reconocimiento de las experiencias del sujeto como base para la elaboración del conocimiento.

El acto pedagógico en el modelo desarrollista busca incentivar el aspecto más profundo e interno en el educando incentivando la dinamización de los procesos mentales del estudiante, propiciando los espacios, situaciones, momentos y condiciones para la reconstrucción del conocimiento y las conceptualizaciones no solo sean objeto de reconocimiento sino que se implementen de manera concreta en las abiertas posibilidades para la formulación y solución de problemas y abordajes de contextos complejos.

Esta implementación pedagógica desarrollista orienta al estudiante en una autorregulación constante de su propio proceso formativo, conforme su desarrollo cognitivo, sus hábitos de procesamiento de información, (esto supone un aspecto

autodisciplinario y de conciencia sobre la educación), conceptualizaciones elaboradas, áreas de competencias e inteligencia, es decir “aprender a aprender.”

La práctica y ejemplificación de métodos, vislumbrando la teoría, debe permitir al estudiante aprender a pensar y aprender en el hacer. El estudiante debe estar formado para la iniciación de procesos investigativos que le permitan identificar información pertinente, capaz de dimensionarla en problema, reconstruyéndola, de construyéndola, comprendiendo de manera total la naturaleza de su objeto de observación, comprendiendo su codificación, su concepto implícito y funcionalidad (para qué sirve), cómo llegar a aplicarla, y la forma como logra impactar en la realidad donde se encuentra en el aspecto social, cultural e histórico; respondiendo a necesidades contextualizadas en el marco micro, lo diverso y complejo.

La dinámica de la metodología transita en la profunda actividad desarrollada en la pedagogía: el educando asimila las conceptualizaciones de su realidad compleja implementando la praxis a los constructos teóricos, centrando su quehacer y actividades en áreas o centros de intereses, interactuando en situaciones concretas-específicas; debe tener la posibilidad de comprobar sus ideas por medio de sus aplicaciones, descubriendo por sí mismo su validez. La hermenéutica juega un papel relevante en el desarrollo de la pedagogía, puesto que busca incluir y potencializar la dialéctica de la crítica, el análisis, la interpretación y la reiteración. Justamente es el estudiante quien toma referencia el centro del proceso docente-educativo. Los medios que se utilizan son mapas mentales y mapas conceptuales.

El modelo desarrollista promueve la formación del sentir y reflexionar en la autonomía como fin del proceso educativo, con firme sentido crítico de la realidad circundante, logrando el pleno reconocimiento del otro, considerando sus puntos de vista, lo cual le permitiría una evolución en los aspectos morales, sociales e intelectuales; Es abierto un campo dentro del entorno desarrollista para la promoción de un sentir responsable ante la realidad, formación de concepciones éticas frente a los valores, es decir la contribución en la formación a de un ciudadano ético y competente.

La Evaluación se desarrolla por procesos: el profesor observa y analiza para comprobar, constatar, comparar, determinar, identificar, diferenciar, valorar, presentar alternativas y tomar decisiones”.

El verdadero ambiente de aprendizaje proporcionado por el modelo desarrollista ha de potencializar las aptitudes de sus principales actores redefiniendo elementos tales como comunicación orientada a la dialógica, sistematización de su aprendizaje, expresión oral y escrita de manera argumentativa, lúdica en los saberes, estética formulación y solución de problemas complejos capaces de proponer hipótesis, evaluaciones que permitan iniciar procesos reflexivos y valorativos, siempre orientado a la construcción significativa de conocimiento, entre otros elementos.

Desde otra mirada conceptual, el modelo desarrollista también tiene la misión de intervenir en los esquemas previos del estudiante, influyéndolos y modificándolos en medio de sus experiencias en el aula, a través de experiencias confrontadoras y prácticas contextualizadas.

En conclusión, el docente se ve ante el reto de revisar y dinamizar los conocimientos previos de cada estudiante, analizarlos y ubicarlo frente a experiencias confrontadoras que reorganicen significativamente su aprendizaje.

### **1.11 ACTO DOCENTE EN LA EDUCACION SUPERIOR**

La docencia a nivel universitario, exige en la actualidad, el compromiso permanente de cumplir con el rol influyente de forjar a través del acto pedagógico, sujetos con calidades profesionales y principios humanos.

La exigencia por la excelencia académica implica, entre otros, actualización científica, competencia profesional e investigativa. La formación humanista debe motivar en los docentes y estudiantes el desarrollo de sus potencialidades. Es necesaria la renovación académica y la identidad institucional que surge de la realización de los docentes como personas y profesionales al interior de la universidad.

El talante del profesor universitario no se improvisa; él es la base de una universidad; “por esa razón, la institución universitaria necesita vincular docentes

comprometidos con su desarrollo y con su conocimiento intelectual, ya que su avance será el avance de la institución. Docentes que no se limiten a administrar el saber adquirido, sino a alimentar el saber heredado, que nunca está terminado y que necesita extenderse a partir de los alumnos. El docente universitario tiene que saber todo lo que a su disciplina se refiera”<sup>iii</sup>.

Si no es posible una docencia de calidad sin investigación que la alimente, la figura del simple profesor que imparte unas horas de clase (catedrático en Latinoamérica), debiera ser un imposible hoy en el medio universitario. Debería ser cosa de antaño la dictadura de clases. Hoy, todo curso, todo seminario, debe propiciar procesos de comunicación dinámicos entre docente–discente, orientados por algún propósito de investigación o discursivo.

“La docencia, y más aún la docencia universitaria, es una labor profunda de formación de la generación joven”<sup>iv</sup>.

“La educación es un proceso que relaciona básicamente a dos sujetos: el docente y el estudiante, relación que se desarrolla dentro de un contexto institucional y social, que es necesario caracterizar pues establece las condiciones de lo posible”<sup>v</sup>.

El docente en la educación superior percibe a la universidad principalmente como un centro de profesionalización dirigida a las expectativas laborales. La familia y los mismos estudiantes desean capacitarse con alguna ventaja comparativa. Son también conscientes, que la oportunidad laboral tiene otras leyes: las redes sociales a las que pertenecen, la especialización y el posgrado o la emigración a algún polo

internacional. Esta motivación pragmática exige, por lo tanto, que la institución y los docentes ofrezcan una educación de calidad, actualizada y pertinente.

¿Qué implica un proceso de formación? Ante todo, la posibilidad de contar con figuras que puedan proponerse como modelos por la riqueza en valores y en virtudes. Si la educación se entiende como un proceso de formación, necesita estar basada en el desarrollo, tanto de aptitudes como de actitudes en las personas.

Todo proceso educativo, debe privilegiar, el respeto a la dignidad de cada persona, a la verdad, a la vida, a las leyes, a la autoridad legítima, a la libertad y al desarrollo de su personalidad. Si la educación no está basada en esos valores, no es verdadera educación. Valdría más hablar de adiestramiento. Si bien un profesor se entrega a los estudiantes, se entrega más a la verdad, que está por encima de él y de los educandos, por eso se corrige y los corrige.

El docente debe actuar como un explorador y guía que encuentra la veta de conciencia en cada estudiante, donde yacen sus mejores ansias de realización personal, sus potencialidades por el saber, los valores y la belleza<sup>vi</sup>. La educación es herramienta, oportunidades y medios para desarrollar todas las potencialidades de la persona, este es su encuentro con el humanismo.

Los docentes deben proponerse la renovación pedagógica y académica, para guiar al estudiante en el mundo cada vez más complejo, que exige creatividad e iniciativa, flexibilidad de pensamiento, actitudes para el trabajo en equipo y multidisciplinario. Así deben ser las vivencias cotidianas de la docencia universitaria.

Requiere de un profundo afecto con el estudiante y su futuro, que es la razón del compromiso docente. "Si no existe una vinculación espiritual entre el que enseña y el que aprende, toda enseñanza es hostil y por consiguiente infecunda. Toda la educación es una larga obra de amor a los que aprenden"

El educador siempre ha sido modelo de entrega, generosidad y abnegación. Si su meta es el saber superior, necesita dedicarle tiempo a sus discípulos, ayudarlos, acompañarlos, aconsejarlos, animarlos y, muchas veces, corregirlos. Un profesor generoso debe desear que un discípulo comience donde él ha llegado. Esta generosidad con el saber lleva a la formación del estudiante, sin otro límite que el bien del mismo. Por otra parte, permite el avance en los desarrollos teóricos y metodológicos, que finalmente favorecen el conocimiento de la verdad. Esta generosidad está basada en el reconocimiento de la dignidad de todos los seres humanos en su fundamento para la convivencia. El respeto, la sinceridad y la amistad, unidos por el espíritu de servicio, podrán llevar a los educandos al desarrollo de los talentos que han recibido y, por ende, a la responsabilidad y a la madurez, tan necesaria en los estudios superiores. Obviamente, este objetivo no se puede lograr sin un clima de mutua confianza.

El docente universitario debe tener en su haber la constancia, la diligencia y la laboriosidad que lo lleven a ser ejemplo de persona trabajadora, que prepara bien sus clases, que enseña con profesionalidad, que cuida los detalles, desarrolla su

trabajo con puntualidad, orden y responsabilidad. Así favorece el incremento del saber superior, al tener presente que una formación ciudadana de las nuevas generaciones permite contar con una generación de relevo en el avance del conocimiento.

### **1.12 DESEMPEÑO DEL BUEN DOCENTE**

"Esta iniciativa de cambio debe estar animada por la pasión y por la fe en la necesidad de construir un mundo mejor...". (Paulo Freire)

Según Gimeno Sacristán, (1988), "La calidad de la educación y de la enseñanza tienen mucho que ver con el tipo de cultura en la que se desarrolla". La relación sociedad - educación no es fácil en estos tiempos de transformaciones y vertiginosos cambios tecnológicos.

Y más cuando las nuevas generaciones están cada día más inmersas en el creciente mundo de los avances tecnológicos, cuando los rasgos culturales de una región o país son menos notables.

Por otro lado Maussa, (2013), define el desempeño docente como el conjunto de actuaciones del docente en su labor educativa, propias de sus funciones relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes, que influyen directamente en la calidad de los procesos institucionales. Es por esta razón que el docente es gran

influyente dentro del proceso enseñanza aprendizaje y de su desempeño en muchos casos depende el éxito de este.

### **1.12.1 Competencias necesarias en el docente del Siglo XXI:**

Compromiso para motivar y promover el aprendizaje de los estudiantes; construcción de currículos inter-transdisciplinarios y multiculturales; amplia interacción mediante plataformas y redes tecnológicas; formador de proyecto de vida con competencias básicas y específicas; promotor de pensamiento autónomo con responsabilidad social y ambiental; pertinencia institucional y trabajo en equipo; promotor de climas escolares socializantes; evaluación holística de la formación; incentiva la ciudadanía protagónica e incluyente; adaptable a cambios permanentes (Maussa, 2013).

La profesión de enseñar, tiene un gran valor social; incluso podemos expresar que ninguna otra profesión ofrece esta gran oportunidad de ayudar a otro individuo. La responsabilidad y la importancia de esta labor docente demanda formas dinámicas de trabajo. Un buen docente es el que hace su trabajo, lo vive, lo sueña, y lo disfruta; se preocupa y ocupa por optimizar su desempeño día a día

En los últimos años, se han experimentado en el mundo intensos cambios en todos los niveles educativos. Asuntos como la participación de los estudiantes en la vida pública, el inusitado interés en temas globales y cuidar nuestro planeta, han creado un ambiente especial en nuestro entorno cuyos efectos se perciben en todo momento. Ante esta realidad, los invito a participar con todos nuestros sentidos, pues no podemos ser indiferentes. Estos tiempos le pertenecen a quien tiene el

poder de hacer que nuevas oportunidades nazcan, que lo que parece amenaza sea en realidad una fortaleza; que las condiciones para desarrollar nuevos esquemas educativos existan; que los sueños se hagan realidad.

El docente es un importante aliado en todas las facetas del alumno. Lo que define como personas es la capacidad de soñar y la convicción de que puede materializar sus ambiciones, sueños, objetivos y mostrar que las verdaderas oportunidades, son para todos aquellos que buscan un cambio profundo a partir de las acciones, y no sólo desde los deseos o los proyectos.

En la actualidad, el Internet, la televisión y los centros de juegos interactivos consumen el tiempo libre de los adolescentes, como medios de comunicación es innegable la influencia que tiene ante nuestros alumnos, pero aun y con todo esto, podemos trabajar para ayudar a forjar el futuro de nuestros alumnos, con base en esfuerzo y acciones concretas, necesitamos ser profesores que actúen y no que sólo hablen, necesitamos crecer y creer, somos un espíritu de emprendedores y tenemos que enfocarlo en nuestras aulas.

Seguir impulsando el buen desempeño docente cada día, conscientes de que la diferencia se marca en el trabajo ante los alumnos y los padres de familia. El esfuerzo para lograr estos resultados que superen las expectativas, debe empezar en casa, desde el trabajo diario, con trabajo en equipo y en los proyectos que realicemos. Sólo a través de una organización dinámica, promesas reales y cumplidas, reflejar hacia el exterior la grandeza de nuestra institución y así

comprobar a los padres de familia y ante la sociedad que se puede lograr una educación de calidad con acciones concretas y tangibles.

Dada la complejidad de la tarea docente y los cambios tan acelerados que este enfrenta en todos los ámbitos relacionados con la educación, es necesario enfocar la preparación de los docentes desde una perspectiva de formación permanente, donde integremos procesos de investigación-acción en las prácticas educativas; tenemos que ser docentes actualizados, inquietos, críticos e innovadores.

### **1.12.2 Dimensiones que intervienen en la buena docencia**

Todos estamos de acuerdo sobre la importancia que tiene para un estudiante su docente, una relación que combina la obediencia, la admiración, el respeto y la estimación es básica y puede influirles de una forma determinante. A veces, el docente se convierte, para muchos, en el referente a seguir y a imitar.

Como docente se debe tener una intencionalidad sistematizada y espontánea, educar sin querer influir es como querer nadar sin agua, la intención de reflexionar y buscar estrategias que pretendan influir en las actitudes y los valores de nuestros alumnos tienen que estar sistematizados y no confiar en que se encargará el azar las actitudes, los valores y temas como la educación para la paz, para el consumo, etc. Como ejes transversales del currículo, hemos interpretado que los debíamos trabajar entre todos pero... la práctica nos ha demostrado que no los ha trabajado nadie por esta propia condición de transversalidad y de no apropiación.

El buen docente es aquel que no cesa de reflexionar y pensar de qué manera puede mejorar su intervención educativa, no se conforma y siempre cree y sabe que tiene aspectos o matices que pueden mejorar su intervención, por este motivo, a veces hemos oído decir que el buen docente experimenta un descontento permanente ya que nunca da por cerrado su producto formativo. Siempre está sujeto a nuevas inquietudes y procesos de mejora. Es preciso aprender a controlar y vivir con este desencanto, no como un fracaso sino como un reto educativo.

Debemos ser apasionados cuántos de nosotros no hemos estado seducidos por la pasión transmitida por un orador, un actor, o un amigo cuando nos habla de algún tema que le encanta y que lo vive con toda la intensidad, según Héctor José Peralta (1995) *“Un movimiento es hecho con el alma si él es ejecutado con la plenitud de expresión que es propia a todo ser pensante en su menor movimiento”*.

El docente que siente con pasión y cree en su trabajo tiene más posibilidades de conectar con sus alumnos, el entusiasmo o el desencanto se transmiten con facilidad, aquel docente que procura dirigir su sesión de clase con euforia, alegre y contento porque está convencido, transmite elementos motivantes.

Enseñar a los alumnos a ser libres para que sean capaces de tomar sus propias decisiones es una finalidad que probablemente nadie ya no discute. Pero hacerlo bien requiere un período instructivo y de aprendizaje como cualquier otra habilidad y/o competencia, “en la educación para niños, jóvenes, mujeres, hombres y débiles

no deben existir voces ni formaciones de estilo militar” Peralta Berbesi, Héctor. (1995)

Las referencias, las normas, las pautas de actuación y de comportamiento, las reglas del juego y de la convivencia suponen un referente claro a partir de donde enseñar al joven a circular por la sociedad, las cuales necesita para sentirse seguro y orientado.

Los docentes pretendemos personas, estudiantes, inteligentes, autónomos e independientes, capaces de tomar sus decisiones y a no estar siempre pendientes de las órdenes de su docente.

Los buenos maestros reconocen su condición de potenciales, imprescindibles al inicio, su objetivo es formar individuos capaces de prescindir de su auxilio, de caminar por sí mismos, de olvidar o desmentir a quién les enseñó.

El buen docente estimula y fomenta el respeto en los demás pasa, imperativamente, por ser y mostrarnos respetuosos con nosotros mismos y con nuestros alumnos. Esto no significa ser tolerantes y permisivos con cualquier cosa, bien al contrario.

Muchas veces se reclama y exigimos a los estudiantes que sean responsables de sus acciones y/o comentarios (de la misma manera que lo debería hacer el docente frente de ellos) también es cierto que, a veces, podemos estarlo haciendo de forma demasiado abstracta o difícil para su comprensión. Preparar la clase, el material, las explicaciones, llegar a la hora... es la forma de ser responsables.

Desde el goce, la pasión del docente realizando su trabajo y viviendo agradablemente la tarea de la enseñanza que tiene encomendada, pero en este caso nos referiremos a algo tan complicado y gratificante a la vez como provocar el gusto por la propia actividad de la clase.

Evidentemente, dependerá de muchos factores, pero hay actitudes que generan actitudes.

El cambio más importante que abren las nuevas demandas de la educación es que deberá incorporar, de forma sistemática, la tarea de formación de la personalidad. Evidentemente, es más fácil enseñar a escribir a un niño que enseñarlo a ser crítico, autónomo, disciplinado y tolerante.

Es verdad también, como ya hemos comentado, que se le exige a la universidad y al docente unas responsabilidades y unas tareas para las cuales no está preparado ni le pertenecen. Pero también es cierto que no habría educación si el docente no aceptara, él mismo, determinados valores, ideas e ideales y el reto permanente de seguir intentando luchar por ellos.

Desde el optimismo, Si no creyésemos que exista una remota posibilidad de incidir e influir en nuestros alumnos probablemente abandonaríamos la lucha con mayor precocidad. Necesitamos creer con la misma fé con la que Séneca proclamaba que "no hay viento favorable para quien no tiene puerto de destino".

El juego, como elemento estratégico de aprendizaje y contenido propio en sí mismo, tiene un valor extraordinario en la enseñanza porque activa los diferentes parámetros lúdicos que, a su vez, suponen un estímulo de motivación en el aprendizaje, el juego es una actividad estructurada con miras a una gratificación individual o de grupo. No hay, pues, querido amigo mío, que utilizar la fuerza para la educación de los niños. Muy al contrario, hemos de enseñarles jugando, para llegar a conocer mejor las inclinaciones naturales de cada uno (Ferretti, 1994).

Si pretendemos estimular el respeto y la colaboración, probablemente deberemos de fomentar la potencialidad educativa utilizando los juegos y las actividades cooperativas donde la interdependencia de los sujetos sea imprescindible y positiva, es decir, donde para llegar al logro de metas comunes se necesite y requiera el esfuerzo y la actuación de cada uno de los componentes.

El propósito de la enseñanza es preparar a los alumnos para la vida adulta buscando la funcionalidad y aplicabilidad de los aprendizajes. Es decir, procurar que aquellos aprendizajes que les supone la educación resulten realmente significativos y motivantes porque le encuentran alguna vinculación con su vida, con su entorno, con su aplicación o porque les divierte o les reporta satisfacción personal.

En el origen de la palabra disciplina encontramos el significado de hacer crecer. La disciplina ha de ser entendida de esta manera, donde su interés o finalidad es la de contribuir al crecimiento y desarrollo del alumno.

Aunque pueda resultar complicado o comprometido en algún momento, el docente sensato, ha de considerar que la ocasional "insolencia" de sus alumnos es un síntoma positivo, ya que puede ser un indicador de criterio propio y de autonomía que hay que potenciar y educar.

A veces parece que el fomento de determinadas actitudes y valores sean una preocupación, responsabilidad y/o una obsesión de los docentes. ¿Quién no se ha encontrado discutiendo con sus propios compañeros de la institución educativa porque los alumnos llegan tarde a la siguiente clase después de la sesión anterior? Si es que los alumnos después de la clase, consideramos importante que se puedan distraer o quedar dialogando y más cuando las condiciones de espacio no siempre son las ideales.

¿Por qué los profesores antes y después de la sesión no "ceden" un poco de sus importantes asignaturas para facilitar este aspecto?, ¿cuándo, quién y dónde ponen las prioridades educativas las instituciones? Necesitamos sinergias y colaboraciones con todo el equipo docente. Sólo así la enseñanza de estas actitudes podría tener más impacto. Es difícil tener la sensación de estar luchando entre compañeros. Pero repetimos: ¿dónde y cómo son los proyectos educativos de las instituciones?, ¿dónde se ponen las prioridades educativas? Hay que poder y saber responder colectivamente a estas preguntas y actuar en consecuencia.

## 2. RESULTADOS

Existe coincidencia sobre la importancia de la evaluación de los docentes, los resultados encontrados desde las distintas fuentes de información dan cuenta que la evaluación del desempeño docente en la Universidad de la Costa es considerada como mecanismo importante en la gestión curricular, por su contribución al mejoramiento académico y el estímulo a la capacitación docente. La Universidad evalúa a sus docentes mediante un modelo propio que se denomina Evaluación de 360 grados (E 360°), esta comprende: Autoevaluación, Evaluación de estudiantes, Evaluación de directivos y Coevaluación, para lo cual el Consejo Académico ha aprobado los respectivos instrumentos.

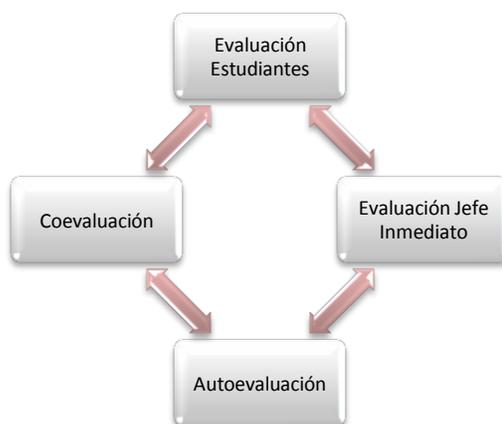
Se plantea que la evaluación de desempeño es permanente dentro del quehacer de los docentes, el modelo de evaluación CUC, procura que cada facultad realice una inducción a los docentes que ingresan a la Institución, con el objetivo que tengan un conocimiento generalizado de la Institución, de los procesos que se realizan, del programa al cual se adscriben y de los procesos que se realizan incluyendo la evaluación y sus funciones en la contribución real a mejorar los procesos institucionales, la formación de los jóvenes, y no simplemente trámites burocráticos y teorías sin práctica.

Es importante en la Universidad de la Costa, fortalecer la cultura de una evaluación integral, comprometiéndola a estudiantes, directivos y a los mismos docentes. Esto le permite dar cuenta de los procesos académicos desarrollados por los docentes, considerando los resultados de los estudiantes, la calidad de los medios educativos,

las tecnologías utilizadas, el estado general de la planta física y en especial del funcionamiento de los distintos laboratorios y salas especializadas componentes fundamentales que posibilitan la asimilación de los aprendizajes y el desarrollo de competencias disciplinares<sup>1</sup>, fortaleciendo una concepción de la evaluación formativa y no fiscalizadora.

El Consejo Directivo de la Universidad de la Costa, mediante el Acuerdo 262 del 30 de noviembre de 2011, dispone que la evaluación de los docentes se realice a través de cuatro momentos a saber:

**Figura 1. Momentos de la evaluación docente**



Tomado de modelo de evaluación cuc

Evaluación por parte de los estudiantes: esta es una propuesta institucional que asume el reconocimiento de la acción docente a través de las voces de sus

<sup>1</sup>Consejo Directivo, Acuerdo 262 del 30 de noviembre de 2011

estudiantes quienes participan activamente diligenciando el formato de evaluación *on line* de sus docentes. A esta acción la institución le asigna un porcentaje del 30%. Evaluación por parte del Jefe Inmediato: Este proceso es responsabilidad del decano, director de programa o director del departamento previo seguimiento de las acciones docentes- investigativas o de extensión desarrolladas por el mismo con el fin de incentivar la integración interdisciplinar, porcentaje asignado 40% del valor total.

Autoevaluación: En esta instancia el docente realiza a luz de del formato institucional un proceso de análisis interno de su quehacer docente, al cual se le asigna un 15% del valor total.

Coevaluación: componente del proceso evaluativo que devela la interacción del docente frente al grupo, visión del mismo teniendo como referencia su desempeño. Esta tiene un ponderación del 15%. (Consejo Directivo, Acuerdo 262 de 2011).

Uno de los instrumentos que valora los aspectos de la calidad del docente es la encuesta a los estudiantes, sin embargo; adolece de varios inconvenientes de aplicación, se realiza de manera cuantitativa, a partir de la valoración de lo actuado, y sólo cualitativa, mediante las opiniones de los estudiantes los cuales se limitan a responder unos cuestionarios. Por otra parte, esta evaluación generalmente se realiza al final del semestre, cuando ya la institución va camino a finalizar el periodo académico. Otro aspecto delicado de la evaluación es que al docente se le valora a

través de dos instrumentos muy importantes dentro del proceso de evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa por un lado la heteroevaluación y por otro la autoevaluación, ambos procesos enmarcados por la complejidad del ser humano ya que para muchos no es fácil realizar juicios de valor a cerca de su propio desempeño y mucho menos sobre otra persona de la cual no conocemos nada.

Y por otro lado la evaluación que realizan los directivos y administrativos a los docentes, sobre qué criterios se apoyan para realizar juicios de valor acerca de la labor docente si en muchos casos ni siquiera conocen a la persona que debe evaluar”.

Manifiesta un Directivo que *“la Universidad de la Costa, busca la generación de una cultura de evaluación en los distintos estamentos educativos, en procura de la objetividad del proceso y el establecimiento de la coherencia entre los indicadores de evaluación y el modelo pedagógico Institucional”*(Directivo 1) <sup>2</sup>, de ahí que la evaluación de los docentes, seacuidadosamente diseñada y realizada, con responsabilidades claras en todas las etapas, considerada como un mecanismo de contribución al logro de la excelencia académica y estímulo al mejoramiento continuo de la función docente (PEI, 2008). Por ende, se han diseñado un conjunto de estrategias que se perfilan como el camino seguro hacia el mejoramiento no solo del desempeño profesional del profesorado, sino también contribuirá al reconocimiento de la Institución para con la promoción de excelentes profesionales, formados bajo la guía y la orientación de la pedagogía. Para efectos de una evaluación efectiva, en

---

<sup>2</sup> Para efectos de identificación se asignará un número a los directivos que no tiene que ver con la jerarquía del cargo.

las estrategias se han tomado como base los tres vectores fundamentales en el desempeño profesional del profesor: Docencia, investigación y extensión.

Los Directivos de la Universidad se muestran de acuerdo con la manera de cómo se realiza actualmente la evaluación, que deben someter a discusión de diversos estamentos los procesos que se realizan y expresando como razones válidas que siempre podría ser mejor si se realizara con procesos más personalizados, sin embargo; es objeto de cuidadoso análisis desde el punto de vista logístico y administrativo.

Por otro lado, a través de la evaluación interactúan todos los intervinientes del proceso educativo y *“se logra involucrar a los actores que interactúan con los docentes en la Universidad de la manera más “objetiva” posible en el marco de las posibilidades de la institución”* (Directivo 1). Se considera que *“los recursos que posee la institución, como las salas de sistemas y de audiovisuales, son suficientes para la realización de una buena evaluación de desempeño docente, recordando que este proceso se puede realizar por fuera de la CUC ya que se encuentra online”* (Directivo 2).

Es claro que *“la evaluación de desempeño docente que se realiza en la institución es fundamental y contribuye en la toma de decisiones ya que es tomada en cuenta en los procesos que se realiza cada semestre en el comité de selección de los docentes para el semestre venidero”* (Directivo 3).

**Fig. 2. Instancias evaluadoras de la docencia CUC**



Tomado de: Consejo Directivo, Acuerdo 262

La docencia en la Corporación Universidad de la Costa, es asumida como eje fundamental, y articulada con la investigación y la extensión constituyen bases sólidas hacia la orientación de derroteros académicos en garantía de una formación pertinente para la formación de profesionales competentes para la Región y el mundo.

La institución asume la docencia como la acción educativa que promueve la formación por competencias docente- estudiante como elemento fundamental del

acto educativo de significativa importancia en la formación integral de todo profesional. Esta apropiación institucional privilegia la implementación de técnicas o dinámicas coherentes con el modelo pedagógico permanente que propicien la interacción entre sus acciones cotidianas y la realidad social. Toma especial sentido en el acto educativo la premisa de articular docencia e investigación como acción que legitima procesos.

La revisión documental sobre los procesos de evaluación del desempeño docente en la Corporación Universidad de la Costa, nos acerca a la valoración de los docentes como estamento importante del proceso de formación profesional, se reconoce y premia el buen desempeño docente, luego de analizar los resultados de la evaluación que se realiza y se basa en los siguientes criterios.

Mediante el Acuerdo 262, se aprobó la ponderación de la evaluación de desempeño docente, basada en criterios, procedimientos e instrumentos que permiten su operacionalización, así:

Evaluación de los estudiantes, este primer criterio tiene un valor del 30% para la evaluación final, y atiende a los resultados de la valoración otorgada por los estudiantes vía web; para aplicar a un reconocimiento institucional en la ceremonia de premiación, los porcentajes que se manejan deben corresponder a un 30% de los estudiantes en el caso de los Docentes con 6 u 8 horas de clase; el 50% de los estudiantes en el caso de los Docentes con 9 y 16 horas clases; y finalmente al 70% para los Docentes entre 16 y 22 horas de asignación académica<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Consejo Directivo, Acuerdo 262 del 30 de noviembre de 2011

Evaluación del director de Programa, este segundo criterio tiene un valor del 40% para la evaluación final. Este resultado corresponde a la valoración otorgada por el jefe inmediato del docente, decano o director de programa atendiendo al seguimiento de acciones docentes-investigativas o de extensión desarrolladas por el mismo durante el periodo académico vigente.

Autoevaluación, este tercer criterio tiene un valor del 15% para la evaluación final, y es el resultado de un proceso de análisis interno que el docente hace de su desempeño profesional, con claridad, transparencia y una ética que corresponda a la realidad registrado a la luz del formato institucional. Coevaluación: atiende al último criterio con un valor del 15% de la evaluación final, este devela la interacción del docente frente al grupo con quienes labora, visión del mismo teniendo como referencia su desempeño profesional y humano del trabajo en equipo<sup>4</sup>.

Las Políticas de reconocimiento Docente, creó el Premio a la Excelencia<sup>5</sup>, ya que en la Corporación Universitaria de la Costa, se considera como factor fundamental para el mejoramiento continuo de su calidad institucional, la cualificación y desarrollo personal y profesional de sus docentes; el reconocimiento y estímulo por su buen desempeño diario en las actividades académicas, investigativas y de extensión. Además de sus conocimientos teóricos, que le imprimen un sello personal, aporta a la excelencia académica y al enriquecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

---

<sup>4</sup>Ibid. Pag 94

<sup>5</sup>Ibid.Pag.94

Es así como surgió desde el año 2010 el Premio a la Excelencia Académica de los Docentes CUC. A través de este reconocimiento se busca: Valorar la dedicación, el compromiso y alto desempeño del docente en el desarrollo de su cátedra, como también estimar el sentido de pertenencia del profesor por la institución demostrado a través de la apropiación y comprensión del proyecto educativo institucional, el modelo pedagógico, el modelo de formación en competencias y a las políticas de Evaluación Docente.

Los criterios para otorgar el premio están basados en los resultados de la evaluación docente, realizada por los estudiantes a través de la web. Para la selección de estos profesores se conforma, desde la Vicerrectoría Académica, la Facultad de Humanidades (FAHU), el Centro de Formación Integral (CEFOPI) un comité evaluador presidido por la Vicerrectora académica. Una vez se definen los docentes mejor evaluados, la FAHU con el concurso de los decanos y directores de programa organizan una Ceremonia de reconocimiento a estos.

Los Docentes que brindaron información para esta investigación manifestaron su conformidad con la realización de la evaluación de desempeño docente, puesto que tiene en cuenta distintos aspectos propios del acto educativo, *“es un proceso que cuenta con diferentes miradas: el estudiante, el jefe inmediato, nuestra percepción y de nuestros colegas cercanos”*, lo que lo hace un proceso de diversas vías y pertinentes fuentes.

Sin embargo, algunos muestran desacuerdo con aspectos como el tiempo de inicio y preocupación por finalizar faltando aproximadamente un mes para final de clases,

es decir que si los estudiantes no han terminado todos los contenidos de la asignatura, no pueden evaluar de forma completa al docente, se debe tener en cuenta que la evaluación de desempeño es un proceso integral que da la posibilidad de obtener una retroalimentación objetiva de todos los actores involucrados (estudiantes, compañeros docentes, director inmediato, particular, etc.).

Dentro del sistema de evaluación de desempeño docente CUC. Los docentes opinan que este tiene unas fortalezas que tienden a la mejora de su quehacer profesional; tienen en cuenta a los actores que intervienen en el proceso educativo; anima al profesorado a dar sus mejores esfuerzos; permiten a la institución retroalimentar los procesos; la implementación de un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente es una fortaleza, la mirada objetiva frente a los procesos de orienta el docente es otra fortaleza, pues de estas miradas pudieran surgir acciones en procura de optimizar los procesos; competencias del acto educativo, de trabajar de manera colaborativa con otros profesionales de la educación, satisfacción por participar como facilitador en la formación continua de los estudiantes.

Para el docente CUC son importantes algunos aspectos del modelo de evaluación de desempeño docente tales como que se realiza en tiempos cortos, que contempla las capacidades que tiene el docente, que permite hacer comentarios, se puede diligenciar en cualquier parte (on-line); permite detectar los aspectos a mejorar en el que hacer del docente; hace parte de la construcción del conocimiento; se cuenta con un software, salas de informática, recursos humanos para hacer el seguimiento

del desempeño docente, estos puntos son relevantes para garantizar y motivar a la comunidad educativa a realizar la evaluación de desempeño CUC.

Al igual desde la percepción del docente la evaluación de desempeño docente CUC presenta algunas debilidades, falta de formación en los estudiantes (pueden ser orientados por bienestar) para desarrollar juicios objetivos; dar mayor visibilidad a los docentes cuyos resultados de la evaluación de desempeño sean altos y tenerlos en cuenta como referentes para el acompañamiento de aquellos docentes que pudieran tener resultados no ideales, esto generaría una dinámica interesante con relación a la evaluación de desempeño; los estudiantes tienen el problema de no ser objetivos al momento de evaluar se recomienda mayor comunicación de la importancia de la evaluación docente; se quiere que este lista faltando un mes (por ejemplo) para finalizar clases y faltando un mes para finalizar no se podría evaluar todo el desempeño, es decir se pide que se evalué al docente, habiendo trabajado el 75% del periodo.

En cuanto a los recursos para una buena evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa CUC, salas de sistemas y número de computadores, para los docentes entrevistados estos son insuficientes para la realización de una buena evaluación de desempeño; aunque se puede hacer desde varias salas, para desarrollarla y alcanzar el objetivo que se persigue; los recursos son muy buenos pero le falta mejorar más la planta física, buenos recursos, pero de acuerdo al número de estudiantes que ingresa no son suficientes en cuanto a cantidad, se

puede realizar la evaluación desde recursos externos, con unos horarios bien definidos y organizados por el departamento de planeación y su área de recursos humanos, se puede realizar sin mayores dificultades.

La población estudiantil es un insumo fundamental dentro del proceso de evaluación del desempeño de los docentes, Se evidencio un contraste entre los grupos que hacían la evaluación ya que algunos llegaban motivados para realizar la evaluación, buena actitud, bien anímicamente, sentido del humor, goce, disfrute y le fue muy fácil responder el cuestionario.

Mientras que en otros grupos se pudo evidenciar el desgano, tedio y la falta de motivación para con la evaluación; en reiteradas ocasiones esta inconformidad se la manifestaban al docente (esto debido a lo extenso de los cuestionarios) que se encontraba en la sala de sistema, inclusive intentaban abandonar y no continuar con su realización, situación que lograba controlar el docente o monitor de sala de computo.

Una situación muy particular que se observó y en muchos casos muy evidente fue que cuando les tocaba evaluar a los docentes con los cuales tuvieron inconvenientes durante el semestre se comunicaban con algunas señas y ademanes, se manifestó la necesidad de estimular a los jóvenes estudiantes sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente y lo importante que son ellos en este proceso por lo tanto se necesita de sus respuestas contribuyan al buen desarrollo de este proceso.

Cabe destacar que para los estudiantes de primer semestre era una experiencia nueva, razón por la cual se le denotaba en su actitud la emoción, el goce y disfrute para la realización de la evaluación, existiendo mucha colaboración y buen estado de ánimo entre ellos situación que debe ser aprovechada y tratar de que desde los primeros semestre se cree una verdadera cultura evaluadora.

Sobre la actitud de los estudiantes con respecto a la evaluación pudimos denotar que para los estudiantes que ya habían realizado la evaluación en ocasiones anteriores se evidencio una buena actitud quizás debido a que sabían lo que iban a evaluar y la forma de hacerlo, muchos tienen certeza y conocimiento de la evaluación debido a que todos los semestres las realizan.

En su mayoría de los estudiantes entrevistados consideraron que se podía responder la evaluación, si se leía detenidamente los enunciados, otros comentaban que solo la realizaron por ayudar a sus docentes. Los estudiantes antiguos conocen la evaluación, tienen certeza y para ellos es interesante volver a realizarla, muestran seguridad, actitud positiva. Cabe destacar que la animación por parte de los estudiantes se denotaba más cuando estos asistían en grupos a las salas de sistema a realizar la evaluación e iban acompañados de algún docente o sus compañeros con los cuales tenían más empatía pero el elemento más motivante y causa de animación es el poder observar sus calificaciones de final de semestre ya que esta es una condición a tener en cuenta si no realizan la evaluación de desempeño docente no podrán ver sus notas finales en la plataforma.

En cuanto a la pertinencia de los instrumentos utilizados en la evaluación del desempeño docente; los investigadores encontraron reiteradamente que para los docentes de la Universidad de la Costa CUC *“es evidente e importante que los estudiantes reconocen el instrumento de evaluación de los docentes, cosa que queda demostrada al responder las distintas preguntas que lo componen.”* (Manuel)<sup>6</sup>,

Es muy significativo que el docente conozca cómo están constituidos los instrumentos, ya que al ser analizados estos van a dar fe de su labor y del desempeño en su práctica, que están siendo evaluados en consideración del contexto. Siendo una realidad que *“cada una de las categorías del instrumento contiene preguntas que van muy de acorde con la labor docente, tienen pertinencia y son coherentes con el objetivo de la evaluación”*(Jaime). Algo muy fundamentales que esta evaluación y sus instrumentos se pueden aplicar o realizar vía web para el aprovechamiento y buen uso de las herramientas tecnológicas, la plataforma es de fácil acceso, el proceso se realiza de manera global.

Los docentes tiene la percepción que *“se han optado por las mejores estrategias y las mejores preguntas para este proceso, dentro de las categorías se contemplan la parte académica, investigativa y la actitudinal”* (Carlos), cada institución elige el modelo, sus cuestionarios e instrumentos para evaluar sus docentes, la forma de realizar las preguntas las estrategias para realizarla y sobre todo el tiempo que amerita para realizarla. Se pretende mejorar el proceso educativo, comprometiendo

---

<sup>6</sup> Para efectos de identificación de los docentes se les asignará un nombre ficticio.

los meritos de los docentes en el ejercicio profesional, con su compromiso con el buen desempeño.

Algunos docentes sugieren que *“algunas preguntas de los instrumentos hay que mejorar su formulación ya que hay estudiantes que no las comprenden y en el momento de responder lo hacen de forma equivocada”* (Francisco), esto el docente lo mira como una debilidad en algunos cuestionarios, tal es el caso de la pregunta: *“el docente aplica disciplina con las notas”*, en la cual el estudiante no sabe que responder ya que la pregunta tiende a confundirlo; otro aspecto importante contemplado por los docentes es la necesidad de *“habilitar la plataforma para permitir retroalimentación cualitativa de las evaluaciones de los estudiantes”*(Ludis). Es pertinente que se les informe a los docentes como están siendo evaluados solo por sus estudiantes que son sus receptores de primera mano y es lo que realmente conocen como es el desempeño de cada uno de sus docentes, pero también es claro que los estudiantes deben ser sensibilizados para que comprendan que sus valoraciones deben ser objetivas para tener resultados coherentes con la labor de cada uno de los docentes.

Los docentes manifiestan estar de acuerdo con las preguntas que se contemplan en cada uno de los instrumentos que componen el Modelo de Evaluación de Docente CUC, que incluye el instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente por los estudiantes online, Instrumento para la Autoevaluación del Desempeño Docente online; Instrumento para la evaluación y el mejoramiento del docente –Coevaluación; Instrumento para la Evaluación del Desempeño Docente por el jefe inmediato; Instrumento para la Co-evaluación Institucional, es bien claro para el docente que la

*“institución siempre estará en la búsqueda de mejorar el proceso educativo a través de las diferentes preguntas que se plantean en cada uno de los instrumentos y de esta manera comprometer al docente a tener un buen desempeño”*(Germán). Esto tiene mucho sentido ya que a través de los resultados arrojados por la evaluación de desempeño se obtienen indicadores que si se tienen en cuenta serán importantes para mejorar la práctica pedagógica y por supuesto los aprendizajes en los estudiantes.

En cuanto a la infraestructura de la Universidad, los recursos informáticos utilizados en la evaluación de desempeño docente; salas de informática y de audiovisuales, computadores, red de Internet, los docentes entrevistados opinaron estar de acuerdo que *“son suficientes para la realización de una buena evaluación de desempeño docente”* (Marta); puesto que se puede hacer desde varias salas para desarrollarla y alcanzar el objetivo que se persigue.

Con respecto a que si el estudiante muestra actitud positiva durante la evaluación, conoce y domina el instrumento o recurre o no a un compañero para su realización los investigadores encontraron que hay grupos de estudiantes que conocen la evaluación y le es familiar, interpretan la metodología, sabían responder, poseen conocimiento de los instrumentos, tiene el dominio de cómo realizar la evaluación, algunos recurren a compañeros, al docente de sala para solicitar ayuda.

Se evidencio que los estudiantes entienden y comprenden el instrumento, lo interpretan, saben con certeza lo que responden, conocen el proceso y entienden claramente las preguntas, saben lo que responden, el instrumento es fácil de

manejar situación que fue más percibida en los estudiantes antiguos ya que llevan mucho más tiempo realizando la evaluación, se nota el conocimiento de lo que hacen pero en algunas ocasiones sienten o perciben un poco larga la evaluación esto debido a los diferentes estados de ánimo por los que atraviesan en el momento de realización de la prueba situación que es entendible debido a que el ser humano es muy cambiante y complejo más cuando la gran mayoría son jóvenes en sus etapas de formación, desarrollo y definición de la personalidad lo cual puede causar pérdida de objetividad al proceso de evaluación.

La pertinencia de los instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño docente es en función que estén contextualizados con el desempeño docente y la comprensión que tienen los estudiantes sobre su manejo y metodología. En tal sentido, los resultados evidencian que estos dos eventos se aprecian con mucha claridad y permiten demostrar que los instrumentos son muy pertinentes, se encontró que los docentes están de acuerdo con las categorías que se plantean en los cuestionarios, las preguntas, la manera que se aplican. Por el lado de los estudiantes estos lo manejan, lo comprenden, conocen su metodología y lo que se persigue con su aplicación.

En cuanto a la percepción que tienen docentes y estudiantes sobre las funciones de la evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa, los investigadores encontraron que los docentes entrevistados y fuente de información para esta investigación, *“consideran que la evaluación permanente de su desempeño es importante para el proceso de mejoramiento continuo de la Institución”*(Ivan), es un proceso donde el docente es el sujeto y centro de la mirada evaluadora, aspecto

que es *“absolutamente necesario para generar las transformaciones necesarias a partir de los resultados y la planeación de la formación continua, acorde con las necesidades de los docentes en cada una de las facultades”* (Emilio).

Se siente que es eje principal del proceso de evaluación desempeño docente, se considera bien perfilado y privilegiado ya que en las *“evaluaciones siempre han sido valorados de la mejor manera por parte de la comunidad estudiantil y los demás actores que participan de esta y consideran es una oportunidad inmejorable para seguir creciendo como docente, en el desempeño laboral y profesional”*(Yina).

Teniendo en cuenta que a lo largo del periodo académico se trabaja día a día para cumplir satisfactoriamente con los requerimientos y compromisos, para el docente perteneciente a la universidad de la costa CUC es necesario la mejora continua (actualizar permanente las estrategias pedagógicas, autocrítica del proceso pedagógico, etc.). Porque el proceso pedagógico está definido por las estrategias pedagógicas que son las que permiten diferenciar el desempeño docente y por consiguiente la práctica pedagógica.

El docente perteneciente a la Universidad de la Costa CUC se siente lleno de orgullo y entusiasmo, ya que de una u otra manera espera que lo evalúen por la hermosa labor que realizan, se sienten como un ente importante dentro del proceso de evaluación de desempeño ya que a través de esta se podrían *“mejorar en muchos aspectos y uno de ellos es la práctica y la experiencia en cada acto*

*educativo”(Sergio), experiencia que contribuye al mejoramiento del que hacer docente, elemento importante para la realización personal de sus éxitos.*

Para el docente la evaluación de desempeño es *“fundamental ya que es el pilar que soporta la actividad de la universidad en docencia, investigación y calidad”(Sergio), el docente debe ser evaluado considerando estas tres actividades, ya que la calidad de la institución es altamente influenciada o soportada en la calidad docente ya que este es el conductor del proceso de aprendizaje.*

Dentro del proceso de evaluación de desempeño docente CUC. Los docentes opinan que para ellos esta *“tiene unas fortalezas que tienden a la mejora de su que hacer profesional; Tienen en cuenta a los actores del acto educativo; animan al profesorado a dar sus mejores esfuerzos; permiten una mirada institucional, para retroalimentar los procesos”(Geremy); la implementación de un proceso de evaluación del desempeño docente es en sí misma unas de las fortalezas, la mirada objetiva frente a los procesos de orienta el docente es otra fortaleza, pues de estas miradas pudieran “surgir acciones en procura de optimizar los procesos; competencias del acto educativo, de trabajar de manera colaborativa con otros profesionales de la educación, satisfacción por participar como facilitador en la formación continua de los estudiantes”(Will).*

Por otra parte el docente opina que esta permite determinar *“cómo ven los estudiantes a los docentes y ayuda a plantear nuevas estrategias de aprendizaje”(Matilde); es una evaluación sistematizada en su totalidad mediante la metodología de evaluación 360° que representa el mejoramiento continuo –*

actualización permanente da la posibilidad de conocer la opinión de los estudiantes respecto a las estrategias empleadas, contenidos, metodologías, si han sido acordes al modelo pedagógicos institucional y a la propuesta curricular del programa; estrategias pedagógicas variadas, procesos definidos gracias al proceso de acreditación, reconocimiento en la evaluación de desempeño docente CUC.

Los docentes consideran que la evaluación de desempeño docente es un *“elemento fundamental e importante para la toma de decisiones”*(Luz); porque todo proceso de calidad requiere un proceso de evaluación que contribuya al mejoramiento continuo de la institución, un proceso como la evaluación de desempeño docente debe ser referente obligado al momento de tomar decisiones por parte de las personas que por función administrativa les corresponde tomar las decisiones.

Ya que a través de esta evaluación se toman decisiones para el fortalecimiento del acto educativo, es muy importante debido a que las propuestas de la institución tienen como fin mejorar la calidad de los procesos institucionales, además es uno de los criterios de promoción o conciliación del contrato de un docente.

Permite ver el proceso que realizan los docentes al interior de cada programa, Por supuesto que para los docentes es una *“valiosa herramienta que permite darse retroalimentación y así de esa manera eficaz ir mejorando cada día, para aplicar de manera pertinente las competencias y mejorar su práctica pedagógica e investigativa”* (Lenin).

Para el docente es importante la evaluación de desempeño docente ya que debido a sus resultados sean o no positivos para ellos la institución *“siempre brinda*

*capacitaciones a los profesores desde el punto de vista académico lo cual es muy importante para la cualificación docente y porque no personal” (Lenin), muy importante porque permite a las directivas retroalimentarse respecto a la opinión del desempeño docente examinado por sus clientes directos los estudiantes.*

Para el docente perteneciente a la Universidad de la Costa CUC la calidad de la institución es función de la calidad de sus docentes por esta razón *“la evaluación de desempeño docente es valorada en un acto de reconocimiento realizado por el Facultadde Humanidades”,* un referente para considerar la evaluación de desempeño como importante, primero se enteran de los resultados por parte del jefe inmediato, y segundo hay un *“acto especial donde se hace reconocimiento a los mejores evaluaciones de desempeño, acto que consideran muy importante por su contenido motivacional y un reconocimiento a la labor desempeñada dentro de la práctica pedagógica”* (Osban).

Además a través de esta se realizan cambios para el mejoramiento de los procesos educacionales dentro de la institución, y además sus *“resultados conllevan al reconocimiento anual a la labor docente se premia a los que obtienen las mejores puntuaciones, cosa que permite que en el comité de evaluación y selección docente realizar incentivos en cada semestre para los docentes bien evaluados y para los que no una retroalimentación para corregir los problemas presentados”* (Brenda), se valora a la hora de escalafonar al docente y si su valoración es buena podría ser estimulado mediante premios que se otorgan al final del semestre.

Con los resultados arrojados por la evaluación de desempeño docente CUC, la universidad se reserva el derecho a conservar o prescindir de los servicios de sus docentes, un docente que es mal evaluado puede ser separado de las aulas y finalizado su contrato.

Es insumo básico para el comité de selección y evaluación docente, la Universidad realiza el reconocimiento a los docentes para saber si se están aplicando las buenas prácticas pedagógicas y se ha invertido en los recursos para el seguimiento del desempeño docente en cada semestre y de esta forma se busca mejorar la calidad en la docencia y la investigación.

La población estudiantil es fundamental dentro del proceso de evaluación del desempeño de los docentes, se evidenció un contraste entre los grupos que hacían la evaluación y que algunos llegaban motivados para realizar la evaluación, buena actitud y haciendo bromas como: *“nos toca la venganza, es hora de desquitarnos” (Esteban)*<sup>7</sup> diciéndolo con sentido del humor, disfrute. Algunos manifestaron que les fue muy fácil responder el cuestionario, mientras que en otros grupos se pudo evidenciar el desgano, tedio y la falta de motivación para con la evaluación; en reiteradas ocasiones esta inconformidad se la manifestaban al docente que se encontraba presente en la sala de sistema, inclusive intentaban abandonar y no continuar con su realización, situación que lograba controlar el docente o monitor de sala de cómputo.

---

<sup>7</sup> Para efecto de identificación de estudiantes observado, se asignaron nombres ficticios.

Una situación particular que se observó, en muchos casos evidente, fue que cuando les tocaba evaluar a los docentes con los cuales tuvieron inconvenientes durante el semestre se comunicaban con algunas señas y ademanes, promovían su realización solo para evaluar a estos docente que no eran de su agrado y que mediante esta evaluación podrían tener un tipo de justicia. Al respecto, hay que tratar de que los estudiantes miren la importancia de la evaluación de desempeño docente en todas sus dimensiones.

Cabe destacar que para los estudiantes de primer semestre era una experiencia novedosa razón por la cual se les notaba una actitud la emoción y disfrute para la realización de la evaluación, existiendo mucha colaboración y buen estado de ánimo entre ellos, situación que debe ser aprovechada y tratar de que desde los primeros semestre se cree una verdadera cultura evaluadora.

Cabe destacar como los jóvenes estudiantes se han apropiado, de la importancia de realizar la evaluación docente; por ende se evidencia que la participación en este tipo de procesos cada vez es más activa por parte de los jóvenes sin dejar de lado que algunos estudiantes recurrieron a un compañero o amigo, por falta de conocimiento en el manejo de estas herramientas, de igual manera algunos estudiantes sugerían a los monitores de salas de computo que se les realizara capacitaciones por medio de videos donde se les explicara los pasos a seguir.

Si el estudiante está motivado en forma permanente durante el proceso de evaluación de desempeño docente, pudimos denotar que uno de sus principales aspectos en que se muestran animados es porque mediante la realización de esta

ellos pueden observar sus notas en el sistema, otro aspecto importante es que los docentes animaban a los estudiantes a realizar la evaluación a que la realizarán de manera objetiva, algunos jóvenes solo se limitaban a realizar su evaluación de manera silenciosa. El estudiante no promueve la realización, solo motiva a sus compañeros a realizar la evaluación de desempeño docente para poder mirar las notas o calificaciones en el sistema SICUC. Es más el apoyo que proviene por parte de docentes para la realización de la evaluación.

Los estudiantes que ya habían realizado la evaluación en ocasiones anteriores demostraron una actitud de tranquilidad y madurez, debido a que sabían lo que iban a evaluar y la forma de hacerlo, muchos tienen certeza y conocimiento de la evaluación debido a que todos los semestres las realizan. Para algunos estudiantes es sencillo hacer este tipo de evaluaciones, saben lo que responden, conocen el instrumento de evaluación y responden con calma, los antiguos conocen el instrumento, metodología y responden los cuestionarios con mucha rapidez.

La mayoría de los estudiantes observados consideraban que se podía responder si se leía detenidamente los enunciados, otros comentaban que solo la realizaron por ayudar a sus docentes. Los estudiantes antiguos conocen la evaluación, tienen certeza y para ellos es interesante volver a realizarla, muestran seguridad, actitud positiva, para los estudiantes nuevos o de primer semestre se evidenció desconocimiento del instrumento pero se esforzaban para realizar la evaluación.

### 3. ANALISIS DE RESULTADOS

Acorde con la información suministrada, la documentación institucional y las opiniones de los miembros de la comunidad educativa perteneciente a la Corporación Universidad de la Costa (CUC) y teniendo presente los propósitos del trabajo en cuanto a identificar los modelos utilizados en la evaluación del desempeño docente, analizar la pertinencia de los instrumentos y determinar la percepción que tienen docentes y estudiantes sobre las funciones de la evaluación; con la finalidad de identificar la importancia de la misma en el desempeño docente y en los distintos procesos académicos que se llevan a cabo en la institución, buscando de esta manera optimizar los métodos y garantizar una educación de calidad que permita alcanzar los fines de la institución. Desde la óptica institucional, para los directivos de la CUC, es importante fortalecer la cultura de la evaluación integral, para ello compromete toda la comunidad educativa, su infraestructura tecnológica y su planta física.

El Modelo de Evaluación de desempeño docente de la Universidad de la Costa CUC es considerado como un mecanismo de contribución al logro de la excelencia académica y un estímulo al mejoramiento continuo de la función docente, por consiguiente se plantean que la evaluación de desempeño es permanente dentro del quehacer de los docentes a través de la metodología de 360°, proceso que se realiza a través de cuatro momentos importantes, evaluación de los estudiantes y evaluación por parte del jefe inmediato, (heteroevaluación); Autoevaluación,

Coevaluación<sup>8</sup>, a cada uno de estos momentos se les entrega un porcentaje lo cual permite emitir un juicio de valor de acuerdo a la calificación resultante del proceso evaluación que se le realiza al docente. No todos los docentes conocen el modelo, ni los instrumentos que requieren cada una de las etapas de realización.

El modelo de evaluación de desempeño docente CUC, considerado como integral, puede también ser considerado como ecléctico, al analizar las diferentes teorías que sustentan los modelos de evaluación de desempeño docente se tienen en cuenta aspectos importantes que mezclan diferentes modelos de evaluación; en cuanto al modelo de evaluación del desempeño docente basado en la opinión de los alumnos, se tienen en cuenta aspectos relevantes como lo expresado por Aleamoni (1987) el cual manifiesta que *“los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor”*. Esta percepción es muy pertinente ya que el alumno es el principal receptor del proceso de aprendizaje llevado a cabo por el docente y es quien conoce de primera mano todo lo que enmarca el desempeño del docente durante la práctica pedagógica, máxime en el nivel de la educación superior.

En esta misma línea se encuentra el modelo de evaluación a través de pares el cual tiene mucha pertinencia con lo realizado en la evaluación CUC y es determinada por la coevaluación y la heteroevaluación, según French-Lazovick (1987), los miembros de una comunidad docente, juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinar, esta evaluación a

---

<sup>8</sup>Universidad de la Costa. Consejo Directivo, Acuerdo 262 del 30 de noviembre de 2011: Procedimiento de Evaluación Docente y los instrumentos que permiten su operacionalización

través de un compañero o par siempre debe realizarse a través de expertos que verdaderamente conozcan esta función y emitan juicios objetivos para una adecuada toma de decisiones. Lo que hace necesario que los docentes se conozcan entre sí, dialoguen sobre sus fortalezas y debilidades y traten de resolver problemas en camaradería.

Igualmente sucede con las prácticas basadas en el modelo de la autoevaluación, según Caballero (1992), se trata de una reflexión del docente hacia su propia actividad que le permitirá una mejora en su desempeño, más de tratarse de una evaluación especial, ya que trata de emitir juicios de valor a cerca de su propio desempeño, se trata de una reflexión objetiva de su quehacer como profesional de la educación y que tiene que ver con valores éticos y morales de la persona, que le ayuda en el mejoramiento de su práctica y en el propósito de metas.

Para los directivos de la Universidad de la Costa la manera de cómo se aplica la evaluación de docente, está en correspondencia con el Modelo Pedagógico Desarrollista que impulsa la Universidad, expresando como razones que siempre podría ser mejor si se realizara con procesos más personalizados; esto sería algo ideal, pero se presentan algunas dificultades, ya que implica un gran cambio en toda la infraestructura institucional en cada una de sus dependencias, destacan la manera como se viene implementando mediante la plataforma virtual y no es necesario que los actores de la comunidad educativa tengan que estar en la Universidad de la Costa CUC para realizar este proceso, lo que da a la evaluación cierta autonomía y transparencia, permite que se realice de manera online, la

comunidad educativa necesariamente no tiene que estar dentro de los ambientes universitarios para su realización y pueden realizarla en los momentos que crean convenientes.

Para los Directivos, en la Universidad de la Costa, se busca la generación de una cultura de evaluación en los distintos estamentos, en procura de la objetividad del proceso y el establecimiento de la coherencia entre los indicadores de evaluación y el modelo pedagógico Institucional. Es muy importante que los agentes institucionales se hagan conscientes de la relevancia e importancia de los procesos de evaluación, que no solo sean decisiones de directivos, que la comunidad educativa en general comprenda que todos los procesos deben ser evaluados para que se creen verdaderos planes de mejoramiento, que se vean reflejados en una educación de calidad y no dejar de lado el camino marcado por el modelo pedagógico institucional el cual impulsa la autonomía en cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Por lo anterior es que los estamentos educativos se esfuerzan por objetividad del proceso y el establecimiento de la coherencia entre los indicadores de evaluación y el modelo pedagógico Institucional de ahí que la evaluación de desempeño de los docentes de la CUC es *“considerada como un mecanismo de contribución al logro de la excelencia académica y un estímulo al mejoramiento continuo de la función docente (PEI, 2008)”*<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Ibid. Pag. 1

Es claro que la evaluación de desempeño docente que se realiza en la CUC es fundamental y contribuye en la toma de decisiones ya que es tenida en cuenta en los procesos que se realiza cada semestre en el comité de selección de los docentes.

Al analizar cada una de las opiniones de los teóricos sobre los diferentes modelos de evaluación de desempeño docente y el enmarcado en la Universidad de la costa, encontramos que la CUC en su modelo de evaluación los agrupa de forma integral y podemos definirlo como ecléctico en su metodología 360°, Además integra docencia, evaluación de los aprendizajes, extensión e investigación como lo contempla en su documento de modelo de evaluación CUC <sup>10</sup> , podemos decir que los modelos integrales de evaluación de los docentes están ganando reconocimiento cada vez mayor, pues ayudan a aclarar los efectos de la evaluación, estos métodos tienen en cuenta múltiples factores asociados con la enseñanza, los aprendizajes y todo lo que encierra la práctica pedagógica, se conciben con la participación, cooperación de los docentes y la comunidad educativa.

Según (Isoré, 2009) “el desarrollo de un enfoque integral puede ser costoso, pero es fundamental para conciliar las demandas de calidad de la educación Y la mejora de las prácticas de enseñanza profesional”. Cabe destacar que la evaluación de desempeño que se realiza en la Universidad de la Costa es muy pertinente con lo antes planteado ya que está en una búsqueda constante de la acreditación de cada uno de sus programas y de cumplir con todas las exigencias de MEN, y seguir brindando una educación de calidad, con los procesos educativos y siempre está en la búsqueda constante de mejorar la práctica pedagógica sin embargo no debe

---

<sup>10</sup>Ibid. Pag 1

dejar de lado aquellos detalles aunque de poca relevancias pero que merecen ser analizados más cuando se está en la búsqueda constante de la acreditación y calidad educativa.

Dentro del modelo de evaluación CUC la institución asume la docencia como la acción educativa que promueve la formación por competencias docente- estudiante como elemento fundamental del acto educativo de significativa importancia en la formación integral de todo profesional, esta apropiación institucional privilegia la implementación de técnicas o dinámicas coherentes con el modelo pedagógico de manera permanente, que propicien la interacción entre sus acciones cotidianas y la realidad social, y toma especial sentido en el acto educativo la premisa de articular docencia e investigación como acción que legitima procesos.

La revisión documental sobre los procesos de evaluación del desempeño docente en la Corporación Universidad de la Costa, nos acercan a la valoración de los docentes como estamento importante del proceso de formación profesional, se reconoce y premia el buen desempeño docente, luego de analizar los resultados de la evaluación que se realiza y se basa en los criterios según la universidad.

Con respecto al modelo de evaluación, algunos docentes manifiestan que les gusta la manera de cómo se realiza la evaluación de desempeño docente puesto que se tienen en cuenta a todos los docentes presentes en el acto educativo, en este sentido se denota lo democrático del modelo de evaluación de desempeño docente, ya que se tienen en cuenta a todos los docentes pertenecientes a la institución sin tener en cuenta su rango, ni estatus. Por otro lado opinaron que la evaluación de desempeño

es un proceso integral que da la posibilidad de obtener una retroalimentación, una apreciación importante y que va muy de la mano con lo expresado por directivos esto denota contextualización por parte de estos dos estamentos.

Además; opinan que tiene unas fortalezas que tienden a la mejora de su quehacer profesional, y que son importantes los aspectos del modelo de evaluación de desempeño docente tales como su realización en tiempos cortos, que evalúa las capacidades del docente, que permite comentar diversas variables de la evaluación y se puede diligenciar (on- line). En cuanto a los recursos para una buena evaluación de desempeño, los docentes entrevistados manifestaron su conformidad, puesto que son suficientes para la realización, se puede hacer desde varias salas y permiten alcanzar el objetivo que se persigue. Los recursos informáticos son buenos pero le falta mejorar más la planta física, todas estas opiniones provenientes de los docentes CUC sirven para afianzar la integralidad del modelo de evaluación de desempeño docente ya que según sus opiniones se tienen en cuenta el desempeño docente dentro del acto educativo, la retroalimentación de los procesos, las opiniones y capacidad del docente, además que cuenta con adecuados recursos e integra a toda la comunidad educativa en el modelo de evaluación.

Al analizar la información proveniente de la comunidad educativa sobre los instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño docente CUC., se destaca la manera como se han venido mejorando los contenidos a evaluar en los distintos instrumentos, haberlos institucionalizado en el acuerdo académico.

Para el docente perteneciente a la Universidad de la Costa CUC es evidente que los estudiantes conocen el instrumento de evaluación de desempeño docente, para el docente, cada una de las categorías del instrumento contiene preguntas que van muy acorde con la labor docente, tienen pertinencia y son coherentes con el objetivo de la evaluación.

Algo muy fundamental para el docente es que esta evaluación y sus instrumentos se pueden aplicar o realizar vía web para el aprovechamiento y buen uso de las herramientas tecnológicas, la plataforma es de fácil acceso, el proceso se realiza de manera global, el docente tiene la percepción que se han optado por las mejores estrategias y las mejores preguntas para este proceso, dentro de las categorías se contemplan la parte académica, investigativa y la actitudinal, las opiniones de los docentes son muy pertinentes y es claro que cada institución elige el modelo, sus cuestionarios e instrumentos para evaluar sus docentes, la forma de realizar las preguntas las estrategias para realizarla y sobre todo el tiempo que amerita para realizarla, con un buen instrumento de evaluación se debe pretender siempre mejorar el proceso educativo a través de las preguntas que se plantean y de esta manera compromete al docente a tener un buen desempeño, al respecto, Elola y Toranzos (2000) plantean que las formas de registro y análisis, las cuales hacen referencia a la diversidad de instrumentos y técnicas que pueden utilizarse para registrar los aspectos relevantes en la evaluación y que puedan analizarse posteriormente.

Fue común entre varios docentes sugerir que *“algunas preguntas de los instrumentos hay que revisarlas y mejorar su formulación ya que hay estudiantes que no las comprenden y en el momento de responder interpretan sin mayor análisis y de forma equivocada”*(Mariano), se mira como debilidad en algunos cuestionarios, ya que debido a la falta de comprensión el estudiante puede responder de forma contraria al objeto de la pregunta, afectando el resultado de la evaluación, otro aspecto importante contemplado por docentes fue la necesidad de habilitar la plataforma al final del semestre; dar retroalimentación cualitativa de las evaluaciones realizadas por los estudiantes.

El docente manifestó estar de acuerdo con las preguntas que se contemplan en cada uno de los instrumentos que componen el modelo de evaluación(Patricia), es claro para el docente que la institución siempre estará en la búsqueda de mejorar el proceso educativo a través de las diferentes preguntas que se plantean en cada uno de los instrumentos y de esta manera comprometer al docente a tener un buen desempeño.

Con respecto a la actitud positiva de los estudiantes durante la evaluación, conoce y domina el instrumento o recurre o no a un compañero para su realización los investigadores encontraron que *“hay grupos de estudiantes que conocen la evaluación y le es familiar, interpretan la metodología, sabían responder, poseen conocimiento de los instrumentos, tiene el dominio de cómo realizar la evaluación”*(Edinson), esto es muy evidente debido a la formación que tiene el estudiante CUC en las competencias de manejo de medios tecnológicos y

comunicaciones, algunos estudiantes de los primeros semestres recurren a compañeros o al docente de sala para solicitar ayuda.

Se evidenció que los estudiantes entienden y comprenden el instrumento, lo interpretan, saben con certeza lo que responden, conocen el proceso y entienden claramente las preguntas, el instrumento es fácil de manejar, situación que fue más percibida en los estudiantes antiguos ya que llevan mucho más tiempo realizando la evaluación, se nota el conocimiento de lo que hacen pero en algunas ocasiones sienten o perciben un poco larga la evaluación esto debido a los diferentes estados de ánimo por los que atraviesan en el momento de realización de la prueba situación que es entendible debido a que el ser humano es muy cambiante y complejo más cuando la gran mayoría son jóvenes en sus etapas de formación, desarrollo y definición de la personalidad lo cual puede causar pérdida de objetividad al proceso de evaluación.

Los procedimientos de evaluación son sensibles a la complejidad del acto educacional, así como a la percepción que se tiene sobre las actuaciones de los docentes y las finalidades y repercusiones de la evaluación. Los instrumentos analizados tienen como epicentro el denominado protocolo de evaluación, especialmente la comprensión que tienen las audiencias sobre los instrumentos y su pertinencia para la evaluación, determinar qué tipo de información se recaba y quién diligencia los instrumentos propios de la evaluación del desempeño, ha constituido un arduo proceso organizacional.

Dentro del proceso de evaluación de desempeño docente CUC. Los docentes opinan que para ellos ésta tiene unas funciones que tienden a la mejora de su quehacer profesional; les otorga cierto grado de importancia a los actores del acto educativo; Animam al docente a dar sus mejores esfuerzos; Permite una mirada institucional, permite retroalimentar los procesos; La implementación de un proceso de evaluación del desempeño docente es en sí misma una de sus funciones, la mirada objetiva frente a los procesos de orienta el docente, pues de estas miradas pudieran surgir acciones en procura de optimizar los procesos; competencias del acto educativo, de trabajar de manera colaborativa con otros profesionales de la educación, generar grados de satisfacción por participar como facilitador en la formación continua de los estudiantes.

Ahora bien, Valdés (2008) comenta que el proceso de evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes funciones: a) diagnóstica, b) instructiva, c) educativa y d) desarrolladora. En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático, ordenado, organizado, planificado de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo.

La evaluación de desempeño docente, tiene como función generar cambios sustanciales los cuales se vean reflejados tanto en los procesos institucionales como en la práctica pedagógica, que conlleve a la mejora de los aprendizajes y de competencias en los estudiantes y la cualificación de sus docentes de manera integral, lo cual permitirá a la Universidad avanzar por los procesos de acreditación de calidad Institucional.

La toma de decisiones conscientes, por parte de directivos y docentes, permiten un proceso de reflexión y análisis conjunto, que aporten una visión global de la institución y que conduzcan a evaluar la excelencia y la pertinencia en las funciones de docencia, investigación y extensión. Dentro de las funciones de la evaluación de desempeño docente, se contemplan la parte académica, investigativa y la actitudinal; aspectos que son fundamentales para los procesos de acreditación de cada uno de sus programas y la institución debe avanzar de forma organizada en estos procesos que conlleven a tener verdaderos avances en calidad.

Se deben mejorar algunos aspectos de la coevaluación, ya que cuando son valorados por el compañero o par institucional, los docentes no lo sienten comprometidos, debido que muchas veces no conocen a su colega a evaluar, desconocen su nivel de compromiso laboral e institucional, con respecto a lo anterior Peterson (2000), nos dice que los pares deben ser expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva.

Y esto debe ser concebido así ya que la evaluación requiere de hechos que demuestren su transparencia y objetividad para que sus resultados sean creíbles y aceptados por toda la comunidad implicada en los procesos, en cuanto a lo que opinan los docentes es un evento que requiere de revisión y lograr contextualizarlo con lo que dicen las teorías ya que es lo más pertinente para lograr objetividad en esta parte como es la evaluación a compañeros o pares.

Al igual que los docentes esta la percepción de los estudiantes de las funciones de la evaluación de desempeño docente, que más haya de conocer estas funciones se denotaron aspectos en los estudiantes como un contraste entre los grupos que realizaron la evaluación ya que algunos llegaban motivados para realizar la evaluación, Mientras que en otros grupos se pudo evidenciar el desgano.

Una situación muy particular que se observó y en muchos casos muy evidente fue que cuando les tocaba evaluar a los docentes con los cuales tuvieron inconvenientes durante el semestre se comunicaban con algunas señas y ademanes situación que puede contradecir la objetividad por parte de ellos.

Pese a las situaciones anteriores interpretan la metodología, sabían cómo responder, conocimiento de los instrumentos, tiene el dominio de cómo realizar la evaluación docente. En algunos casos el docente explicó un poco de que trataba la evaluación a estudiantes nuevos para el dominio del instrumento.

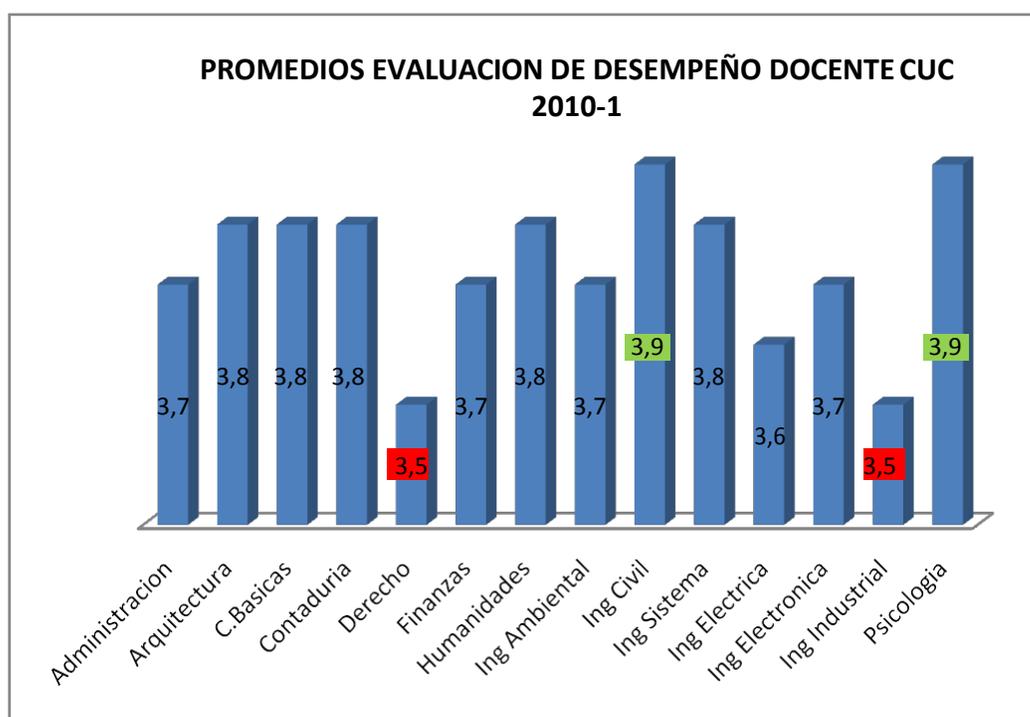
Fue muy palpable que la motivación de compañeros para realizarlo es poca, el estudiante no promueve la realización solo motiva a sus compañeros a realizar la evaluación para poder mirar las notas en el SICUC, ya que solo pueden lograr mirar sus calificaciones de final de semestre si realizan la evaluación de desempeño docente.

Muy a pesar que el estudiante conoce muchos aspectos de la evaluación de desempeño docente, como es conocer el instrumento, su metodología es importante que se trabaje en ellos sobre cuáles son las funciones y su finalidad ya que a través

de la aplicación del instrumento de observación que se les aplico se evidencio que desconocen aspectos claves sobre la funcionalidad de la evaluación.

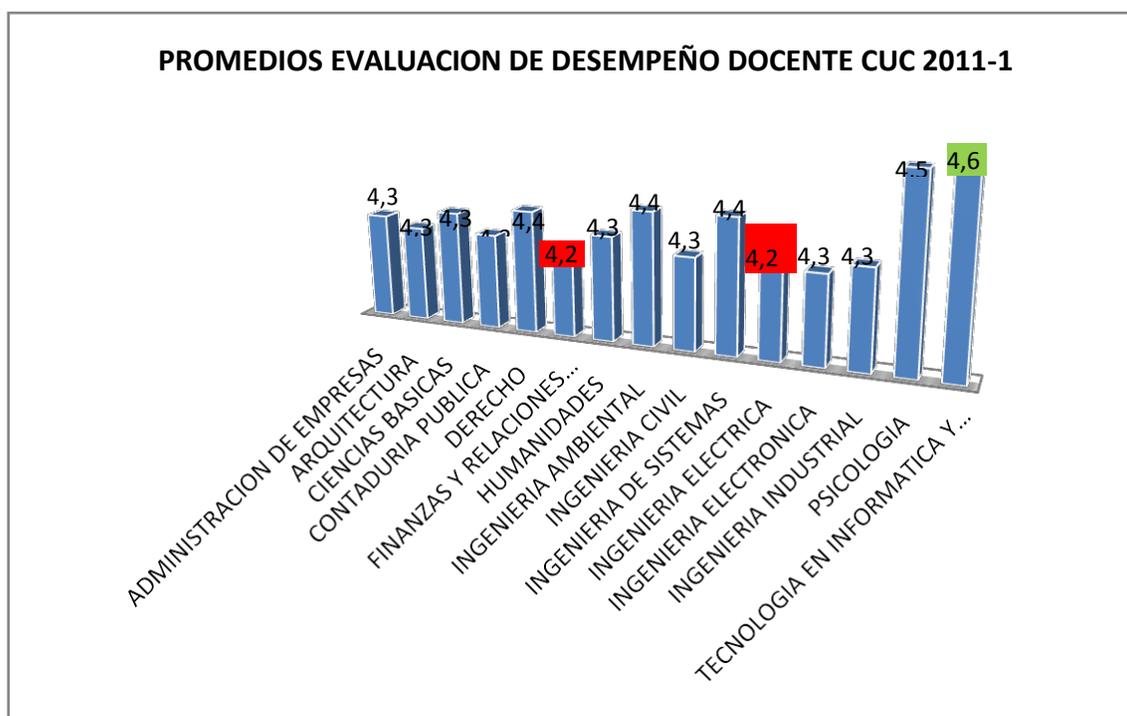
Que no asistan solo a realizarla porque necesitan ver sus notas de final de semestre si no que tengan claro que de ellos dependen muchos aspectos del acto educativo, de los procesos institucionales, que la institución necesita saber si verdaderamente ellos están recibiendo unos aprendizajes acorde con sus competencias y si realmente la institución está contando con una planta docente acorde con los requerimientos y exigencias de los procesos de calidad a los cuales esta apuntando la universidad de la costa CUC.

### 3.1. RESULTADOS DE EVALUACIONES ENTRE 2010 Y 2013



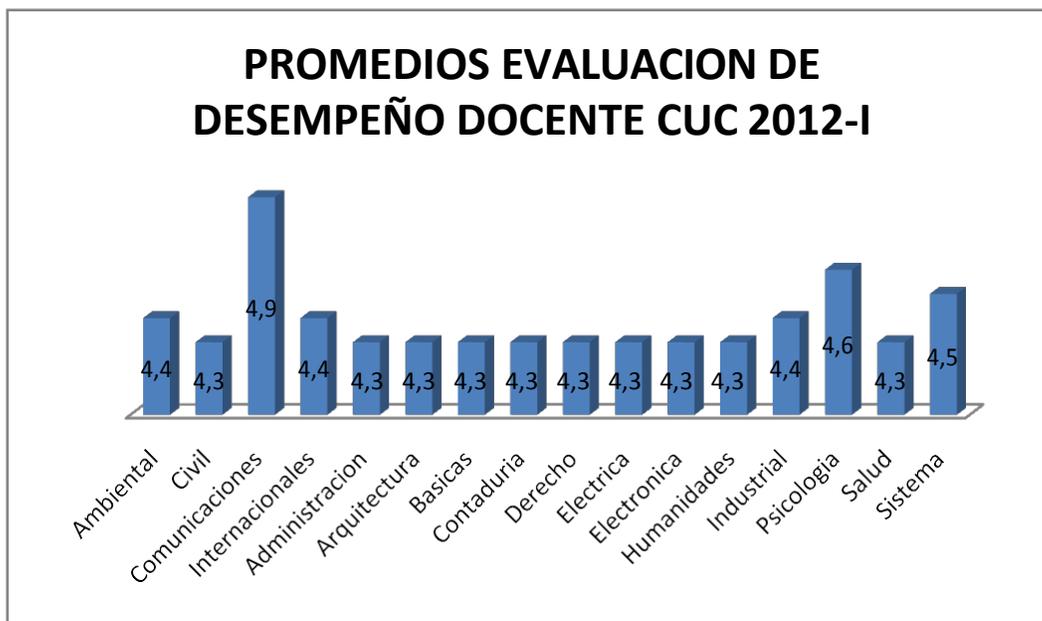
Grafica # 1. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2010-I

En la presente Gráfica 1 se analiza la información correspondiente a la evaluación de desempeño docente realizada en el año 2010, que expresa los promedios de cada uno de sus docentes, en los diferentes programa. es así como se evidencia en la gráfica que los promedios más bajos para ese año fueron para los programas de Derecho e Ingeniería Industrial, respectivamente (3,5) y los más altos para Ingeniería Civil y Psicología, en ese mismo orden (3.9), siendo los promedios para este año según escala de valoración dentro de la categoría de regular, ya que el resto de programas evaluados para este año (administración, ciencias básicas, contaduría, finanzas, humanidades, ing. ambiental, ing. de sistemas, ing. eléctrica, ing. electrónica) se ubicaron en el rango de 3,6 – 3,8, para este año se debieron tomar medidas pedagógicas con el fin de hacer correctivos ante los indicadores resultantes de esta evaluación.



**Grafica 2. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2011-I**

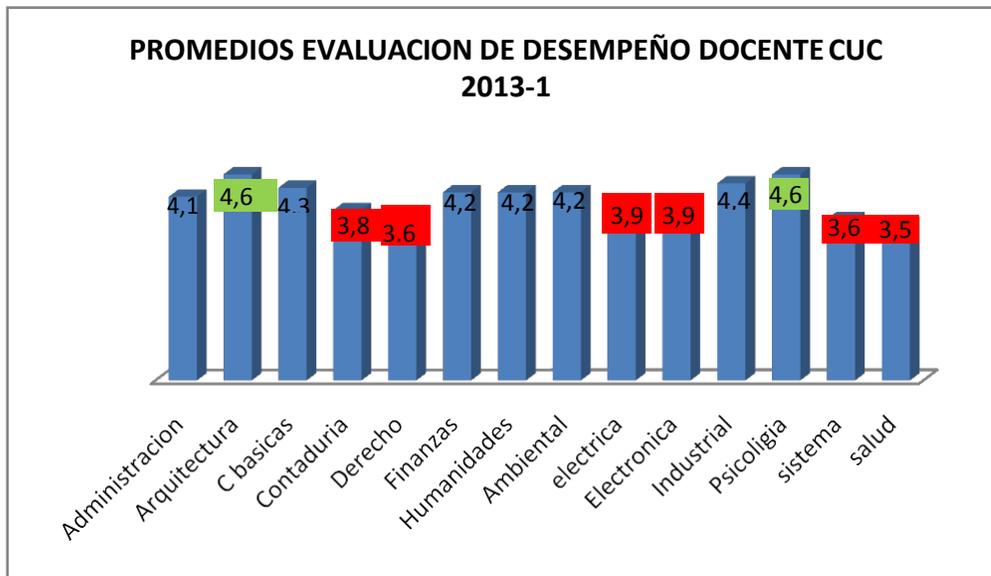
En lo que concierne la presente figura se analiza la información correspondiente a la evaluación de desempeño docente realizada en el año 2011, correspondiente a los totales de los promedios de cada uno de sus docentes, lo cual reflejamos en cada programa, es así como se evidencia en la gráfica que los promedios más bajos para ese año fueron para los programas de derecho e ingeniería eléctrica respectivamente (4,2) y los más altos para el programa de tecnología en comunicaciones, en ese mismo orden (4,6), siendo el promedio para este año según escala de valoración dentro de la categoría de muy bueno, para el resto de programas evaluados para este año (administración, ciencias básicas, contaduría, finanzas, humanidades, ing. ambiental, ing. de sistemas, ing. electrónica) se ubicaron en el rango de 4,3 – 4,5 aunque para este año la valoración se ubicó según escala de valores en bueno, siempre es recomendable que se revise cada uno de los procesos que enmarcan la practica pedagógica



**Gráfica 3. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2012-I**

Se analiza en la Gráfica 3 la información correspondiente a la evaluación de desempeño docente realizada en el año 2012-1, la cual muestra unos promedios muy parejos en los programas de ing. ambiental, civil, relaciones internacionales, administración, arquitectura, ciencias básicas, contaduría, derecho, eléctrica, electrónica, humanidades y salud, todas en el rango promedio de 4,3 que en la escala valorativa es bueno, y solo dos programas alcanzan la línea valorativa de muy bueno como se aprecia en la gráfica 3, los cuales son psicología 4,6 y comunicaciones 4,9.

Es muy importante hacer claridad que en materia de análisis es válido aclarar que el promedio del programa de comunicaciones corresponde a un solo docente y no puede ser comparado con el resto de programas que tienen un número mayor de profesionales de la educación. Por otro lado de acuerdo a lo mostrado en la gráfica podemos concluir que el nivel educativo de la institución y de sus docentes para este año, de acuerdo a resultados de la evaluación de desempeño docente fue bueno y muy equilibrado en materia de práctica pedagógica.



**Grafica 4. Promedios por Programas Evaluación de Desempeño Docente 2013-I**

En lo respecta a la Gráfica 4 se presenta información correspondiente a la evaluación de desempeño docente realizada en el año 2013, en la presente grafica #4 se aprecia un contraste en cuanto a sus valoraciones, para los programas contaduría 3,8, derecho 3,6, ing. eléctrica 3,9, ing. electrónica 3,9, ing. de sistema 3,6 y salud 3,5, sus valoraciones solo alcanzan la línea de regular situación que amerita una reflexión pedagógica por parte de sus docentes en cuanto a la práctica pedagógica y un análisis profundo por parte de estancias superiores. En otra línea se ubican los programas de administración 4,1, ciencias básicas 4,3, finanzas 4,2, ambiental 4,2, humanidades 4,2 y ambiental 4,4 que por sus promedios ponderan una valoración de bueno situación que amerita reflexión ya que se pueden alcanzar niveles superiores si se asumen compromisos con miras a mejorar estos resultados arrojados por la evaluación de desempeño docente. En una línea superior y con valoración de muy bueno de acuerdo a sus promedios los programas de arquitectura 4,6 y psicología 4,6, para estos programas se evidencia sus buenas prácticas

pedagógicas y de todos sus procesos, situación que debe mantenerse y porque no seguir mejorando.

#### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis del sistema de evaluación del desempeño docente de la Universidad de la Costa, permitió identificar los modelos utilizados en la evaluación del desempeño docente en la Universidad de la Costa, y a la vez determinar que están enmarcados en la metodología 360° que comprende: Autoevaluación; heteroevaluación, mediante la evaluación de estudiantes y la evaluación de directivos; así como la coevaluación, entre pares. Este se considera un modelo integral, ya que vincula en su proceso a toda la comunidad educativa y está ligado al Modelo Pedagógico y al Proyecto Educativo Institucional.

Se considera que es muy importante para la Universidad de la Costa - CUC, como institución de educación superior, fortalecer la cultura de la evaluación integral, contextualizando el espíritu de la norma y el compromiso de estudiantes, docentes, y directivos, a estar en constante análisis de los procesos académicos desarrollados. Teniendo en cuenta las necesidades de aprendizajes de los estudiantes, la calidad de los medios educativos, las tecnologías utilizadas, el estado general de la planta física y en especial del funcionamiento de los distintos laboratorios y salas especializadas; aspectos fundamentales que posibilitan el desarrollo de competencias disciplinares y para la formación integral de los profesionales.

Además, los métodos de evaluación de los docentes han ganado reconocimiento cada vez mayor, pues ayudan a aclarar la finalidad y los efectos de la evaluación. Estos

métodos tienen en cuenta múltiples factores asociados con la enseñanza, los aprendizajes y todo lo que encierra la práctica pedagógica, se conciben con la participación y la cooperación de los docentes. Según Isoré (2009), un sistema de evaluación eficaz, justo y confiable requiere de los maestros aceptación general y la apropiación del sistema educativo, el desarrollo de un enfoque integral puede ser costoso, pero es fundamental para conciliar las demandas de calidad de la educación, la mejora de las prácticas de enseñanza profesional a través del desarrollo y el reconocimiento de los conocimientos docentes, habilidades y competencias.

En cuanto a la pertinencia de los instrumentos utilizados en la evaluación del docente en la Universidad de la Costa, se puede decir que para los directivos es importante la manera como se viene implementando los instrumentos en la plataforma virtual y online, ya que debido a lo actualizado que se encuentran los medios tecnológicos e informáticos no es necesario que los actores de la comunidad educativa tengan que estar en la Universidad de la Costa, para realizar este proceso, lo que da a la evaluación y sus instrumentos cierta autonomía y transparencia, sin dejar de lado la actualización de sus ítems con el propósito de considerar aspectos emergentes.

Por otra parte para los docentes son muy pertinentes estos instrumentos ya que se han optado las mejores estrategias y las mejores preguntas para los instrumentos que componen el modelo de evaluación CUC, dentro de los cuales se contemplan la parte académica, investigativa y actitudinal., cada institución elige el modelo que

contempla los ítems para evaluar sus docentes, la forma de realizar las preguntas las estrategias para realizarla y sobre todo el tiempo que amerita para realizarla.

Además para el docente perteneciente a la Universidad de la Costa, cada una de las categorías que componen los instrumentos contiene preguntas que van muy de acorde con la labor docente, gracias a los resultados de las evaluaciones realizada por los jóvenes estudiantes que son el eje principal del proceso de aprendizaje.

En cuanto a los estudiantes se puede decir que tienen conocimiento de los instrumentos, conocen la evaluación y les es familiar, interpretan la metodología, sabían cómo responder, algunos recurren a compañeros o al docente que se encuentra en esos momentos como es el caso de estudiantes de los primeros semestres.

En cuanto la percepción que tienen docentes y estudiantes sobre las funciones de la evaluación de desempeño docente en la Universidad de la Costa, se pudo determinar que por parte de los docentes estas buscan mejora de su quehacer profesional; les otorga cierto grado de importancia a los actores del acto educativo; Animar al docente a dar sus mejores esfuerzos, Permite una mirada institucional, permite retroalimentar los procesos; la implementación de un proceso de evaluación del desempeño docente integral es en sí misma una de sus funciones, la mirada objetiva frente a los procesos de orienta el docente, pues de estas miradas pudieran surgir acciones en procura de optimizar los procesos; afianza las competencias del acto educativo, fomenta el trabajo colaborativo entre los profesionales de la

educación, generar grados de satisfacción por participar como facilitador en la formación continua de los estudiantes.

Además los docentes perciben que las funciones de la evaluación de desempeño docente, tiene que generar cambios sustanciales los cuales se vean reflejados tanto en los procesos institucionales como en la práctica pedagógica. La repercusión de la evaluación sobre la planificación que debe realizarse de las necesidades de formación permanente, de formación avanzada y de aportes reales al desarrollo personal y profesional del docente. Que la evaluación conlleve al desarrollo de competencias docentes, que repercuten en su cualificación permanente, de manera integral, ya que como es conocido por la comunidad educativa, la Universidad de la Costa avanza hacia el logro de la Acreditación Institucional.

Por otro lado para el docente dentro de las funciones de la evaluación de desempeño docente, se contemplan la parte académica, investigativa y la actitudinal aspectos que según este son fundamentales para los procesos de acreditación de cada uno de sus programas y la institución debe avanzar de forma organizada en estos procesos que conllevan a tener verdaderos avances en calidad.

Por su parte los estudiantes más allá de conocer las funciones de la evaluación de desempeño docente se denoto en ellos un contraste entre los grupos que hacían la evaluación, ya que algunos llegaban motivados, Mientras que en otros grupos se pudo evidenciar el desgano.

Además pese a las situaciones anteriores se observó que los estudiantes interpretan la metodología, saben cómo responder, conocen los instrumentos, tienen el dominio

y la dinámica de cómo realizar la evaluación docente, en algunos casos el docente explicó un poco de que trataba la evaluación a estudiantes nuevos para el buen desarrollo de la evaluación y el dominio del instrumento, la motivación entre compañeros para realizar la evaluación de desempeño docente es poca, solo motiva a sus compañeros a realizar el proceso para así poder mirar las notas en el SICUC, lo cual permitió evidenciar en algunos estudiantes, que la evaluación de desempeño docente la ven como un requisito para lograr este cometido.

Muy a pesar que el estudiante conoce muchos aspectos de la evaluación de desempeño docente, este desconoce cuáles son las funciones y su finalidad ya que a través de la aplicación del instrumento de observación que se les aplicó se evidenció que desconocen aspectos claves sobre la funcionalidad de la evaluación.

De acuerdo a lo anterior se recomienda una orientación de reflexión pedagógica a toda la comunidad educativa que permita conocer todos los aspectos acerca de la importancia que encierra la evaluación de desempeño docente para todos los estamentos que hacen parte de la Universidad.

Se puede decir que una de las funciones que debe cumplir la evaluación de desempeño es la de ser objetiva. Frente a esto los docentes tienen la percepción que cuando son valorados por un compañero o par no lo sienten así, debido que muchas veces este desconoce la asignatura, sus competencias y mucho menos lo ha visto en desarrollo o en su desempeño, ante lo cual sería pertinente recomendar que este aspecto sea revisado.

Se recomienda la implementación de actividades pedagógicas, didácticas y variadas para motivar a los estudiantes a participar con mayor dinamismo en la evaluación de desempeño docente. Sería provechoso, en la medida de lo posible, permitir desarrollar las actividades al interior del aula que simulen la evaluación de desempeño docente, pues permitiría una rápida retroalimentación al estudiante cuando este lo requiera.

Motivar a la comunidad estudiantil que no asistan solo a realizar la evaluación de desempeño docente, porque necesitan ver sus notas de final de semestre, que tengan claro que de ellos dependen muchos aspectos del acto educativo, de los procesos institucionales, que la institución necesita saber si verdaderamente ellos están recibiendo unos aprendizajes acordes a sus competencias.

La imagen del docente es importante dentro del marco institucional, por lo tanto esta imagen debe mantenerse, sobre todo porque tiene que ver con su desempeño profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aleamoni, L. (1987). Student ratings of instruction. En: Millman, J. (Ed) *Handbook of teacher evaluation*. 110 – 145. Beverly Hills: Sage Publications.

Altbach, P. G. (1987). *Higer education in the third worl*. New York. Advent Books, Inc.

ARANGO, P. El valor de los valores. Aproximación a un perfil humano. Bogotá: Ágora Editores Ltda., Universidad de La Sabana. Colección Investigación-Docencia, N° 22, 1998, p. 7.

Barbera, G. (2001) Aplicación de estrategias didácticas para aumentar el nivel de participación de los alumnos de la sección 15 de Ética Profesional de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo. Universidad de Carabobo.

Barrero Rivera Floralba y Mejía Vélez Blanca Susana, La Interpretación de la Práctica Pedagógica de una Docente de Matemáticas. Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia. 2005

BERNAL, Aura. Educación, pedagogía y modelos pedagógicos. Departamento de psicopedagogía universidad surcolombiana.1995. Neiva, Colombia. Documento en línea en: <http://www.paideiasurcolombiana.com/articulos/5.-educacion,-pedagogia-y.pdf>

Bigge, M. (1986) Teoría de aprendizaje para maestro. Caracas: Trillas.

Birkenbihl, M (1990) Formación de formadores. Madrid: Paraninfo.

Brophy, J., Good, T. (1996) Psicología educativa cemporánea. México: McGraw-Hill.

Caballero, R. (1992). Paradigmas de la evaluación docente. *La evaluación docente. Problemas y perspectivas*. 45 – 75. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Camargo, Itala; Pardo Carlos. Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación. En: *UniversitasPsychologica*, Bogotá, 2008, V.7, No. 2, pp 441-455.

Cánovas, L.L.; Llera, J.A.; Martinengo, N. (2012). EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE. Análisis del sistema y propuesta de mejora desde la Universidad Nacional de Cuyo. Editorial Académica Española, Alemania. 336 p.

Cerisola, M., Páez, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE.

Chaparro, op. Cit. EL Juego en la educación física Básica. Armenia, Kinesis. 2004

Condemarin, M. Y Medina, A. (2000). Evaluación de los aprendizajes; un medio para mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas. Santiago de Chile.

Condemarin, M. Y Medina, A. (2000). Evaluación de los aprendizajes; un medio para mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas. Santiago de Chile.

Del Vecchio V, Janina (1999). *Pertinencia de la universidad. Revista de Educación*. Vol. 23, No especial 43-54. Universidad de Costa Rica.

Elena Martín y Felipe Martínez Rizo, Obra: Avances y desafíos en la Evaluación Educativa (Madrid, OEI, Santillana. 2009)

Elola, N. y Toranzos, L. (2000). Evaluación educativa una aproximación conceptual. Recuperado de [www.oei.es/Evaluación](http://www.oei.es/Evaluación) del desempeño y carrera profesional docente

Ferretti, C. (1994) Que es el juego?. En revista universidad de Antioquia N°236.

French-Lazovick, G. (1987). Peer review. Documentary evidence in the evaluation of teaching. En: Millman, J. (Ed). *Handbook of teacher evaluation*. 73 – 89. Beverly Hills: Sage Publications.

GONZALEZ AGUDELO, Elvia María. Los Modelos Pedagógicos o Modelos del Conocimiento.

Graterol, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Universidad de Carabobo.

HOYOS REGINO, Santander, HOYOS REGINO, Paulina Esther, CABAS VALLE, Horacio Alfredo. Currículo y Planeación Educativa. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá. D.C. 2004. pág 49.

Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) El perfil del educador. *Revistaciencias de la Educación*

Isore, M. (2009). *Teacher Evaluation: Current Practice*, in OECD Countries and a Literature Review. OECD Workingpaper 23, Paris.

Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial No. 2635. Extraordinario. Caracas: Julio 28

Manifiesto Liminar de la Reforma Universitaria (Córdoba 1918), <http://es.wikisource.org/wiki/>, consulta 11/11711

Marcano, A., Trestini, M. (1998) Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

María, J (1967) Historia de la Filosofía. Madrid.

Martin-Kniep. G. (2001a). ¿Qué son los portafolios profesionales?. *Portafolios del desempeño de maestros, profesores y directivos*. La sabiduría de la práctica. 17 – 35. Argentina: Paidós.

Martin-Kniep. G. (2001b). Portafolios para docentes. *Portafolios del desempeño de maestros, profesores y directivos*. 37 – 43. La sabiduría de la práctica. Argentina: Paidós.

Materán, M. (1999) Supervisión Académica y el mejoramiento para el desempeño del docente en el Liceo “Rómulo Gallegos”. Trabajo de grado de maestría. Universidad de Carabobo.

Maussa, Esnares (2013) Metaevaluación del desempeño docente. Tesis doctoral Rudecolombia- Universidad del Atlántico.

Ojeda rodríguez j. La evaluación del desempeño del docente en la UNIDAD EDUCATIVA FERNANDO RAMIREZ, tomado de: [www.icono14.net/Num.-16.../evaluación-de-desempeño-docente](http://www.icono14.net/Num.-16.../evaluación-de-desempeño-docente)

OPS/OMS, Planificación Estratégica de Recursos Humanos, Washington D. C. 2006.

Pabón Fernández Nohra y Navarro María del Rosario, La Evaluación del Profesor Universitario en la Universidad del Rosario de Bogotá. (Centro de Aseguramiento de la calidad Universidad del Rosario, 2009)

Peralta Berbesi, Héctor. Educación para la vida. Armenia, Kinesis. 1995

Peroza, W. (2000) Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Universidad de Carabobo.

Peterson, K. (2000a). Authentic Assessment. *Beyond portfolios to teacher dossiers. Teacher evaluation*. 235 – 247. California: Corwin Press.

Peterson, K. (2000b). Peer review of materials. *Teacher evaluation*. 121 – 133. California: Corwin Press.

Peterson, K. (2000c). Student reports. *Teacher evaluation*. 103 – 120. California: Corwin Press.

Ramos, M (1999) Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotski, Bandura, Maslow y otros. *Revista Ciencias de la Educación*, (16), 117-157.

Reglamento estudiantil CUC 2011 Acuerdo 182 del 30 de Marzo del 2011. Cap: VII Del Sistema de Evaluación.

Roa, J., Moreno, M. (2001) Valoración realizada por alumnos de E.S.O. acerca del comportamiento docente de sus profesores. *Revista de Ciencias de la Educación* (185), 89- 101.

Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría. Universidad de Carabobo

Rodríguez, M (1999) Conocimiento previo y cambio conceptual. Buenos Aires

ROUSSEAU Jean-Jacques, Emilio o de la Educación, Universidad Veracruzana, México

Ruíz Adrián, Andrés Elloy (1999). *La evaluación de las instituciones de educación superior*. Coordinación del programa PROFORHES. Oficina de planificación del sector universitario (OPSU). Venezuela.

Segura, E. (2002) Vigencia del humanismo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Segura. E. (2003) Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.

Serafín, Ana (1997). Satisfacción del docente universitario con las funciones de docencia, investigación y extensión. En *Revista Investigación y Postgrado*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vol. 10 No. 1. Caracas.

Spranger, E. (1984) El educador nato. Buenos Aires.

Tejada Fernández, J. (2006). “Problemáticas de la evaluación del profesorado universitario”. *Universitas Tarraconenses. Revista de Ciències de l'Educació*, núm. especial, 281-293.

Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa, Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO Santiago 2006, 2007

Universidad de la Costa. Consejo Directivo, Acuerdo 262 del 30 de noviembre de 2011.

Universidad de la Costa. Consejo Directivo, documento de evaluación 2012: Procedimiento de Evaluación Docente y los instrumentos que permiten su operacionalización.

Valdés, V. H. (2008). Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. En línea. Disponible en: [Http://www.oei.es/de/rifad01.htm](http://www.oei.es/de/rifad01.htm).

---