CONSTRUCCION DE UN INSTRUMENTO DE META – EVALUACION PARA LA ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA, SEDE BOGOTA.

FASE II. Una aproximación conceptual de la evaluación educativa.

EVALUACION DOCENTE

DIANA MILENA ESTUPIÑAN TORRES
SANDRA MONICA ESTUPIÑAN TORRES

Asesor: Prof. Jorge Enrique Celis Melo
Magister en Educación

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA.
FACULTAD DE EDUCACION
ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
SEDE BOGOTA
2007

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCION

1. LA EVALUACION DOCENTE. MECANISMO PARA MEJORAR LA CALIDAD EN LA EDUCACION SUPERIOR. 6

1.1 CALIDAD EN LA EDUCACION SUPERIOR 8

1.1.1 El docente en el mejoramiento de la calidad 10

1.2 PAPEL DEL DOCENTE EN LA EDUCACION SUPERIOR 12

1.2.1 El docente Bonaventuriano 13

1.2.2 Nuevo concepto de docente universitario 14

1.3 LA EVALUACION DOCENTE 16

2. LA EVALUACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO 20

2.1 ASPECTOS BASICOS PARA LA EVALUACION DOCENTE 20

2.2 LA PRACTICA DOCENTE 22

2.2.1 Competencias de la práctica docente 23

2.3 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE 26

2.3.1 Principios de la evaluación 26

2.3.2 ¿Qué se evalúa? 28

2.3.3 ¿Para que se evalúa? 29

3. METAEVALUACION 30

3.1 TIPOS DE METAEVALUACION 31

3.2 METAEVALUACION EN EL PROCESO DE EVALUACION DOCENTE 32

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCION

En los últimos años, se ha incrementado el interés por la calidad de la educación. El avance en el desarrollo de la tecnología, unido al creciente interés por la eficacia y la efectividad de los servicios y los altos costos de la educación superior, aumentaron la preocupación por la calidad de las universidades.

Las Instituciones de Educación Superior, cuentan con un elemento indispensable que, como parte integrante del sistema, contribuye al logro de sus objetivos finales y, por ende, a la calidad de las mismas. Es el docente, uno de los actores principales que interviene e influye decisivamente en la calidad de los programas, Universidades y estudiantes.

Se ha hablado mucho acerca de las funciones y responsabilidades del docente universitario así como de su papel como formador de profesionales, pero hasta hace poco tiempo se ha reflexionado sobre la inexistencia de una formación específica como profesor universitario, además de su desarrollo profesional y personal, cuyos efectos repercuten directamente en la calidad de la universidad en la que desempeña sus actividades.

Esta apreciación hace pensar sobre un proceso de evaluación docente no meramente sumativo, sino concebido como un elemento más de vinculación en la

práctica y verificación constante de técnicas pedagógicas que promuevan aprendizajes efectivos en función de los contenidos desarrollados. El sistema para evaluar el desempeño docente debe proporcionar información vital a las autoridades académicas para tomar acciones en el momento oportuno.

Este documento se planteó inicialmente como un estado del arte, posteriormente con la búsqueda y lectura de la información, el Asesor replanteo el trabajo hacia una contextualización sobre el tema de evaluación docente. Se presenta la base teórica para la construcción del Instrumento de Meta evaluación para el proceso de evaluación de los docentes de la Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria de la Universidad de San Buenaventura.

1. LA EVALUACION DOCENTE: MECANISMO PARA MEJORAR LA CALIDAD EN LA EDUCACION SUPERIOR

La evaluación educativa se origina en los primeros años del siglo XX en Estados Unidos, con el inicio del movimiento para la acreditación de instituciones y programas educativos y la aparición de pruebas estandarizadas como instrumentos de medición y evaluación[1]. En los primeros años de la década de los treinta, Ralph Tyler plantea el modelo de planificación curricular tecnológico, en el cual se hace énfasis en la selección y organización del contenido, las estrategias para transmitir la información y evaluar el logro de los objetivos; se considera insuficiente una evaluación centrada en el rendimiento del estudiante por lo que se realiza una evaluación descriptiva donde se evidencian fortalezas y debilidades en relación con objetivos establecidos[2]. A finales de los años cincuenta se incrementa la práctica de la evaluación educacional y del personal docente, debido al incremento de la oferta educativa. Estos principios prevalecen hasta los primeros años de la década del sesenta cuando aparecen las preocupaciones por la rendición de cuentas y la relación costo-beneficio, como consecuencia se implementa el uso de sistemas de información y de medios para monitorear los programas como parte de la administración social[3]; la evaluación se comienza a profesionalizar y surge la necesidad de elaborar proyectos para el desarrollo del currículo[4].

A finales de los sesenta, se hace una crítica al sistema tradicional de evaluación, se afirmaba que el modelo de objetivos limitaba la reforma curricular y trivializaba

---

1 MORA VARGAS, A. "La evaluación educativa: conceptos, períodos y modelos". *Revista electrónica "Actualidades investigativas en educación"*. Volumen 4. Número 2. (2004): p 6 – 9. Disponible en Word Wide Web: http: //www.revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2004/archivos/periodos.pdf.

2 Ibid., p. 7.

3 DE LA GARZA, E. "La evaluación educativa". *Revista mexicana de evaluación educativa.* Volumen 9. Número 23. (2004): p 809-813. Disponible en Word Wide Web: http://www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/140/14002302.pdf]

4 MORA VARGAS, A. Op. Cit.,p. 7.

la naturaleza del aprendizaje, por lo tanto se hacia necesaria una evaluación que permitiera entender el proceso de la innovación, responder a las preguntas de los educadores y mejorar los cursos, y no sólo emitir juicios acerca de la efectividad del proceso educativo[5].

En los años setenta, se realizan acercamientos, no tradicionales; a la evaluación educativa y se establecen algunas guías para su desarrollo futuro. La preocupación se centro en las estrategias instruccionales con el objeto de planificar el currículo y lograr una mejor administración escolar. La evaluación educativa se consideraba como una acción castigadora, sancionadora y punitiva del sistema escolar y seleccionadora de los que lograban sobrevivir en él[6].

A finales de los setentas se estableció que la evaluación debería: responder a las necesidades de diferentes audiencias, iluminar los procesos complejos organizacionales, de enseñanza y de aprendizaje, ser relevante para las decisiones públicas y profesionales y reportarse en un lenguaje accesible. Recomendaba también que fueran usados datos proporcionados por la observación, cuidadosamente validados; que la evaluación fuera flexible[7].

La década de los 90 se caracterizó por el impulso de las investigaciones que estudiaron la eficiencia de los sistemas educativos para optimizar los recursos invertidos al igual que las investigaciones sobre los aspectos que afectan el aprendizaje de los estudiantes. En este mismo periodo de tiempo se realizó un cambio en la política educativa de los países de acuerdo con los mandatos de reuniones internacionales y acuerdos que le han permitido a los estados la formulación de reformas en los sistemas educativos[8].

---

5 DE LA GARZA, E. Op. Cit., p 810.
6 RIZO MORENO, H. “Evaluación del docente universitario”. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, Vol. 2 Numero 1. (1999): p 2 - 6. Disponible en Word Wide Web: http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm.
7 DE LA GARZA, E. Op. Cit., p 812.
8 RIZO MORENO, H. Op. Cit., p 2.

En las últimas décadas, en América Latina han proliferando un gran número de instituciones de educación superior, lo que lleva a la necesidad de competir por calidad académica. Todos los esfuerzos educativos, incluyendo la evaluación deben buscar el desarrollo cognitivo y personal de los involucrados en el proceso educativo. Esto conlleva al proceso de autoevaluación para obtener la acreditación de carreras profesionales. También se considera la metaevaluación como medio para asegurar y comprobar la calidad de las evaluaciones. Por lo tanto, se considera a la evaluación como orientadora y formativa del proceso educativo, convirtiéndose en uno de los mejores procedimientos del control de la calidad de la educación[9]

Para que la evaluación tenga valor formativo para todos los participantes en las acciones evaluadoras, es imprescindible el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloren durante el proceso de evaluación[10].

Desde este punto de vista, la evaluación es considerada como un instrumento estratégico para el mejoramiento de la gestión y la calidad de la educación así como un instrumento para dar garantía al público sobre la seriedad de los programas de estudio que se están poniendo en práctica[11].

1.1. CALIDAD EN EDUCACION SUPERIOR

En la última década, los sistemas educativos de Latinoamérica han identificado como factor determinante para lograr la calidad de la educación, el desempeño profesional del maestro. Varios estudios mencionan que pueden perfeccionarse los planes de estudio, los textos, las instalaciones y obtener excelentes medios de

9 MORA VARGAS, A. Op. Cit., p 7.
10 MORA VARGAS, A. Op. Cit., p 8.
11 MORA VARGAS, A. Op. Cit., p 9.

enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá llevarse a cabo el perfeccionamiento de la educación[12].

En nuestro país, La Constitución Política de 1991 establece la educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, y consagra las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Así mismo, garantiza la autonomía universitaria, ordena al Estado fortalecer la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecer condiciones especiales para su desarrollo.

En la Ley 30 de 1992 [13] y la Ley 115 de 1994,[14] Ley general de Educación, se plantea todo lo concerniente a la calidad de la educación superior y se crea el Sistema Nacional de Acreditación para las instituciones de Educación Superior cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos.

En lo referente a la Evaluación, la Ley 115 reglamenta que del Servicio Nacional de Pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, es el encargado de establecer un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación, quien diseña y aplica criterios y procedimientos para evaluar la calidad de la enseñanza, el desempeño profesional del docente y de los directivos, los métodos pedagógicos y a las instituciones educativas en cuanto a la eficiencia en la prestación de sus servicios. Los educadores se evalúan mediante la presentación de un examen de idoneidad académica en el área de su especialidad y la actualización pedagógica y profesional.

---

12 Manual de la evaluación de desempeño MEN. p. 7. Disponible en Word Wide Web: http://www.mineducacion.gov.co
13 Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.
14 Ley 115 de 1994. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.

1.1.1 El docente en el mejoramiento de la calidad

Estudios del Departamento Nacional de Planeación sobre las plantas docentes de las instituciones de educación superior revelaron que en 1992 el 68% de los profesores carecía de título de postgrado. Según las estadísticas del ICFES, en 1996 esa situación continuaba sensiblemente igual. De acuerdo con esta fuente, en ese año solamente el 2.3% del profesorado de educación superior tenía título de doctor. En el año 2000 dicho porcentaje baja a 2.2%. Por otra parte, en el año 2000 sólo un 22.5% de los profesores tenía una dedicación de tiempo completo, en retroceso con respecto a 1982, año en el cual esa proporción llegaba al 31%.[15]

Los procesos de acreditación de las instituciones de educación superior, reglamentados por el Decreto 2904 de 1994[16], han creado entre otros intereses, la preocupación de las instituciones por la preparación pedagógica de sus docentes, ya que este es considerado uno de los factores que permite apreciar las condiciones de desarrollo de las funciones sustantivas de los programas académicos: docencia, investigación y proyección social. Además los docentes se preocupan en mejorar su práctica profesional; tomando cursos, diplomados, especializaciones y maestrías en temas relacionados con pedagogía y docencia universitaria.

El auge de estos programas nace en los criterios que se tienen en cuenta a la hora de evaluar programas para verificar el cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad y demás requisititos para otorgar el registro calificado (Decreto 2566 de 2003)[17] y al evaluar Instituciones en pro de la acreditación. La calidad de los docentes está valorada por su preparación académica, experiencia, publicaciones y sus resultados en las evaluaciones periódicas que realiza la institución.

---

15 Consejo Nacional de Acreditación CNA. “Lineamientos para la acreditación de programas”. Serie Documentos CNA No. 3 Bogotá, Colombia. Marzo de 2003.
16 Decreto 2904 de diciembre 31 de 1994. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.
17 Decreto 2566 de 2003. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.

Las instituciones de educación superior ofrecen todo tipo de programas académicos que buscan formar a los docentes en el campo de la pedagogía, estos se ofrecen como diplomados, especializaciones y maestrías, en diferentes modalidades, presencial, semi presencial y virtual.

En este momento se ofertan ocho diplomados, nueve especializaciones y tres maestrías; en educación, pedagogía, docencia universitaria, docencia e investigación, docencia virtual entre otras[18].

Las instituciones exigen a sus docentes estudios en pedagogía o educación, por este motivo Universidades que tienen la capacidad de brindar este tipo de programas lo hacen para cubrir necesidades propias o externas al ofrecer los programas también a personas ajenas a ellos.

La acreditación para la Universidad San Buenaventura, definida en el documento de Lineamientos para la construcción del modelo de autoevaluación y acreditación institucional y de programas académicos, se constituye en un **proceso** porque le permite validar y verificar lo hecho en cuanto al mejoramiento de las condiciones para el desarrollo académico y administrativo, y permite, de manera particular, evaluar lo alcanzado por los programas académicos en materia de mejoramiento de la calidad de los procesos inherentes a ellos como la docencia, la investigación y la proyección social. La Universidad considera que es una **oportunidad** para rendir cuentas a la sociedad, comunidad académica y el Estado, sobre la calidad de sus servicios y por último considera el proceso de acreditación como una

18 Disponible en World Wide Web: http://www.usbbog.edu.co, http://www.unipiloto.edu.co, http://www.umng.edu.co, http://www.ulagrancolombia.edu.co

dinámica que articula los procesos de autoevaluación, planeación y acreditación.[19]

La evaluación desde la acreditación surge como un mecanismo para que las instituciones respondan a los retos de la educación, consolidando o aumentando su nivel de calidad. Es un proceso de reflexión que exige el compromiso de todos los participantes con miras al mejoramiento de la calidad.

1.2 PAPEL DEL DOCENTE EN LA EDUCACION SUPERIOR

Al hablar de evaluación en educación, esta hace parte de diferentes pasos que acompañan los procesos de enseñanza – aprendizaje, como son evaluación de estudiantes, currículo, didácticas, instituciones, directivos y docentes; todo esto con el fin único de mejorar la calidad en el servicio que presta una institución.

Uno de los principales integrantes del sistema de educación es el docente, en él recae una gran responsabilidad dentro del proceso educativo, debido a que contribuye directamente al logro de la calidad. Con el auge de la evaluación de la calidad en los servicios educativos, el docente universitario tradicional está inmerso en un nuevo reto, debe cambiar sus conductas frente a su método de enseñanza y se está cuestionando si necesita o no de formación pedagógica para que su desempeño tenga una influencia positiva en los profesionales que forma.

El informe de seguimiento de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de 1998, patrocinada por la UNESCO, señala que los docentes universitarios deberán afrontar cambios muy significativos en sus patrones de actuación. Presionados por razones financieras, deberán hacer *más con menos*, atenderán a estudiantes cada

19 Consejo de auto evaluación y acreditación. “Lineamientos para la construcción del modelo de auto evaluación y acreditación institucional y de programas académicos”. Universidad de San Buenaventura, Bogotá. Junio 2002.

vez más diversos con diferentes metodologías y tecnologías docentes. Por otra parte, la *rendición de cuentas* formará parte esencial de la propia actividad docente[20].

Este mismo informe señala que la educación superior contemporánea tiene la misión de formar profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, misión que no es posible cumplir desde una enseñanza tradicional que se fundamenta en el profesor como transmisor de conocimientos y valores que son reproducidos por los estudiantes de forma acrítica y descontextualizada de la práctica profesional.[21]

La formación del ciudadano responsable, competente y comprometido que la sociedad actual necesita es posible, desde una nueva concepción del profesor como persona, que acompaña al estudiante en la construcción de conocimientos, actitudes y valores, como guía del proceso de aprendizaje de sus estudiantes y que se resumen en su condición de modelo educativo[22].

1.2.1 El docente Bonaventuriano

Los conceptos planteados anteriormente no son ajenos al papel que desempeña el docente en la Universidad de San Buenaventura. Según el Proyecto Educativo Bonaventuriano (PEB)[23], la docencia tiene como fin "la formación académica para el desarrollo integral de estudiantes y profesores y se realiza con procesos guiados por la apropiación, difusión y desarrollo del conocimiento y del crecimiento

---

20 RODRIGUEZ, S."Evaluación comprensiva del profesorado universitario". *Educación Médica*. Vol. 6 Numero 3. (2003): p 24. Disponible en Word Wide Web: http://wwwscielo.isciii.es/pdf/edu/v6n3/ponenciaiv_3.pdf.

21 GONZALEZ, V. "El profesorado universitario: su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional". *Revista Iberoamericana de Educación*. Numero 33. (2004): p 1-5. Disponible en Word Wide Web: http://www.rieoei.org/edu_sup29.htm.

22 MARTINEZ, M. "La universidad como espacio de aprendizaje ético". *Revista Iberoamericana de educación*. Número 29. (2002): p.10. Disponible en Word Wide Web: http://www.rieoei.org/rie29a01.PDF.

23 Universidad de San Buenaventura Colombia. "Proyecto Educativo Bonaventuriano". 2004: p 84.

humano de cada persona". Por lo tanto el docente debe potenciar el pensamiento analítico y creativo, la construcción de saberes y la apropiación de conocimientos de las diferentes disciplinas para afrontar los nuevos retos y emprender continuos re aprendizajes.

Teniendo en cuenta la docencia como función sustantiva de la universidad, el PEB define al docente bonaventuriano como "una persona que conoce, respeta, comparte y se identifica con la misión de la institución y, acorde con ella, actúa en su modo de vida y en su labor de formación"[24]

El docente bonaventuriano practica la pedagogía franciscana, es decir, debe ser facilitador del aprendizaje, debe diseñar y desarrollar metodologías acordes con las personas a las que acompaña en el proceso educativo; debe promover la investigación formativa y motivar la creatividad del estudiante; debe propiciar el respeto, la participación y la aceptación del otro y promover actividades de aprendizaje, de innovación y de autoformación[25]

1.2.2 Nuevo concepto de docente universitario

Como puede entenderse, el papel del docente no es solo el de "dictar" clases, sus funciones están enmarcadas dentro de un contexto global, de formación integral en donde debe compartir su conocimiento con sus estudiantes, crear didácticas y metodologías innovadoras que atraigan y enseñen, debe estar a la vanguardia dentro de los sistemas de información y comunicación, hacer y fomentar investigación, planificar y reflexionar sobre sus clases y moldear sus enseñanzas para que estas puedan tener una aplicación social. Todas estas funciones además de sus responsabilidades administrativas y de su papel como formador de individuos profesionales, han dado como resultado la reflexión sobre la inexistencia en algunos casos, de una formación específica como profesor

24 Universidad de San Buenaventura Colombia. Op. Cit., p 92.
25 Universidad de San Buenaventura Colombia. Op. Cit., p 93.

Universitario, quien aprende a serlo mediante un proceso de socialización en parte intuitivo, autodidacta o siguiendo la rutina de sus profesores. En realidad, no se ha tomado en cuenta su desarrollo profesional como docente y su desarrollo personal, cuyos efectos repercuten directamente en la calidad de la universidad en la que desempeña sus actividades. Este desarrollo no puede ser algo que se obtenga empíricamente, sino que al estar relacionado con las necesidades de la institución y con el contexto social al cual sirve, debe desarrollarse como un proceso planificado dentro del sistema con el que se encuentra relacionado. Esta planificación deberá estar sustentada por unas necesidades reales, producto de una evaluación de los docentes que permita detectar las pautas de acción requeridas.

Actualmente en las Instituciones educativas el docente está siendo exigido a cumplir diferentes roles cada uno con un nivel de exigencia particular. El docente debe ser no solo orientador del aprendizaje del estudiante, éste además debe diseñar currículos, ser investigador, tutor, administrador y manejar las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Se está demandando un docente experto en diferentes áreas, con una excesiva carga académica y además trabajo de tipo administrativo en el proceso de acreditación que están adelantando diferentes instituciones; esto hace que el tiempo para realizar de la mejor manera el proceso de enseñanza; para el que está preparado, no sea el suficiente.

La carga administrativa de los docentes puede estar influenciando la calidad en la enseñanza. Además, al exigir que el docente maneje diferentes saberes hace que no sea especialista en ningún área y su conocimiento y capacidad docente se dispersen.

Un aspecto a tener en cuenta es hasta dónde estos altos niveles de exigencia son alcanzados por los profesionales que no tienen formación pedagógica sino que enseñan su conocimiento empíricamente siguiendo las normas con que ellos aprendieron. Es importante determinar si los parámetros (metodologías, didácticas, pedagogía, entre otros); que se usan comúnmente para la evaluación del desempeño docente de profesores universitarios, se evalúan sin discriminar si el docente tiene o no formación pedagógica.

Los planteamientos anteriores sugieren tomar en cuenta otros aspectos en el proceso de evaluación. El trabajo administrativo y el académico son dos características a evaluar durante este proceso; se debe determinar cómo el cumplimiento de una de estas labores podría llegar a afectar la otra.

1.3 LA EVALUACION DOCENTE

La evaluación docente tiene dos propósitos básicos: mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza, es decir una evaluación formativa orientada a obtener información para mejorar el desarrollo profesional del profesor; y una evaluación administrativa cuyo objetivo es obtener información que apoye la toma de decisiones respecto a la selección, promoción o retribución del docente[26].

La evaluación docente no debe verse como una "rendición de cuentas", se debe evaluar al docente para determinar las necesidades reales de la Institución, del programa y de los estudiantes, la evaluación docente se debe plantear como una estrategia académica, que permita identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes en una institución universitaria con el fin de que los resultados de esta actividad

26 DE MIGUEL, M. "Evaluación y mejora de la actividad docente del profesorado universitario". *Educación Médica*. Vol.6. numero 3. (2003): p 22. Disponible en Word Wide Web: http://wwwscielo.isciii.es/pdf/edu/v6n3/ponenciaiv_3.pdf.

evaluadora se reflejen en una mejora de la práctica docente y por ende en una mayor calidad de la educación universitaria.

El comité Conjunto de Estándares para Evaluación Educativa (1998) define evaluación del profesorado como: “valoración sistemática de la actuación del profesorado y/o las cualificaciones en relación con el rol profesional definido para el profesorado y el ideario del sistema escolar”.[27] Se refiere esto a evaluar de forma ordenada y constante, valorando al docente no por su personalidad y estilo de enseñanza, sino por su eficiencia en llevar a cabo sus objetivos y su contribución para conseguir los objetivos del sistema educativo.

La evaluación del docente se realiza para estimular el buen desempeño docente, facilitar su auto reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional, identificar logros y dificultades para el desarrollo de planes de mejoramiento personales e institucionales y además para ofrecer información sobre si es realmente necesaria una formación pedagógica para ser docente universitario y si las instituciones que están impartiendo esta formación están logrando sus objetivos, reflejados en la practica docente de sus egresados.

Esta evaluación se viene realizando en las instituciones mediante un instrumento sistemático que permite mediante la formulación de unas preguntas, obtener información sobre la actuación del docente durante el curso. Estos instrumentos controlan la descripción de cada aspecto evaluado mediante una escala valorativa (alto, medio y bajo).

La Universidad San Buenaventura tiene como política evaluar y fomentar la calidad y el mejoramiento continuo del profesorado para estimular su producción intelectual y su desempeño disciplinar y pedagógico, así como su sentido de

---

27 MC. KENNA. *Guía Profesoral para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado*. Editorial: Mensajero. p. 14.

pertenencia institucional, es por esto que la universidad realiza la evaluación periódica de la actitud personal, el desempeño disciplinar y pedagógico de los profesores, para facilitar el mejoramiento continuo de su practica formativa[28], los procesos de evaluación docente, la retroalimentación de los resultados con los profesores y los informes a la rectoría están a cargo de la Dirección Académica[29].

Existen tres instrumentos que tienen como objetivo central evaluar el desempeño académico y pedagógico del docente, uno es el instrumento de autoevaluación de docente, otro es el instrumento para evaluar al docente orientador de una asignatura y el tercero evalúa al docente de investigación. Estos instrumentos evalúan básicamente cuatro grandes componentes: el cumplimiento de responsabilidades, la interacción social, las condiciones didácticas y pedagógicas y la evaluación académica. La escala valorativa va de 1 a 5, siendo 5 la máxima calificación (Anexo 1).

En la evaluación del desempeño docente se tendrán en cuenta la valoración del decano, del director de programa, de los estudiantes y la autoevaluación del profesor[30]. Cuando un docente es calificado con menos de 4.0 por un grupo de estudiantes, el director del programa le comunica al docente para que se establezcan las acciones de mejoramiento, cuando la situación se repite en la siguiente evaluación, el director del programa y el decano de la facultad comunican al docente el resultado de la evaluación para que igualmente se tomen las acciones pertinentes, cuando este resultado no cambia en la siguiente evaluación, el docente no es contratado para el siguiente periodo (Anexo 2).

La Universidad de San Buenaventura desarrolla un plan institucional de capacitación y formación del profesorado orientado al desarrollo de las competencias pedagógicas, didácticas e investigativas, de tal forma que

28 “Estatuto profesoral”. Universidad de San Buenaventura. Articulo 27 y 28. p 17.
29 Ibid., p 18.
30 “Estatuto profesoral”. Op. Cit., p 18.

cualifiquen, además de su práctica académica, el desarrollo integral de sus estudiantes[31].

El propósito de la evaluación docente debería estimular el desempeño profesoral, facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional, identificar logros y dificultades para así plantear planes de mejoramiento individuales, todo esto como parte del mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Todos los procesos de evaluación deben tener una parte de retroalimentación. Como son procesos que fortalecen la calidad de la educación, estos deben estar muy bien diseñados para que se obtenga el resultado deseado. La meta evaluación surge como una herramienta para evaluar la calidad de estos procesos. La meta evaluación es definida por Santos Guerra como: ”Una plataforma de discusión que une a los patrocinadores, a los evaluadores, a las diversas audiencias y a la sociedad en general, que debe conocer no sólo los resultados de las evaluaciones realizadas en la Universidad sino la metaevaluación que se realiza sobre ellas. La metaevaluación funciona como la garantía de la calidad de la evaluación.” [32]

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos de evaluación, calidad y desempeño docente, surgen la siguientes preguntas: ¿Por qué y para qué una evaluación docente en la Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria de la Universidad de San Buenaventura?, ¿Cuál es la meta-evaluación de la docencia en esta especialización?

---

31 “Estatuto profesoral” Op. Cit., Art 24,25, 26. p 16 - 17.
32 SANTOS, M. “Sentido y finalidad de la evaluación en la universidad”. *Revista Perspectiva Educacional*, Instituto de Educación UCV, numero 37-38. (2001): p 9 – 33.

2. LA EVALUACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

El eje en quien recae la mayor participación en el proceso y calidad educativa es el docente, quien es el que debe estar presente a nivel de iniciativas, orientaciones y planeaciones. Es el docente como agente político, sociológico, historiador o científico, quien podrá hacer el cambio en aras de una verdadera formación del individuo, y por ende en un país sustentado en una educación de calidad. Es el docente quien al tener la posibilidad de escoger y adecuar los contenidos y los medios de aprendizaje, toma una actitud no de portador de conocimiento sino de mediador y agente responsable de su organización. [33]

La evaluación se creó como un mecanismo para mejorar la calidad de los procesos educativos. Como ya se había mencionado, existen diferentes tipos de evaluación, de acuerdo con el objetivo que se busque con ellos y la información que se pretende tener sobre lo evaluado. En este documento se analizará lo referente específicamente a la evaluación del desempeño del docente universitario.

2.1 ASPECTOS BASICOS PARA LA EVALUACION DOCENTE

Los docentes, considerados de forma individual o también como colectivo, constituyen uno de los ejes principales sobre los que gravita la calidad de la enseñanza; su evaluación se está convirtiendo en un tema importante dentro del quehacer educativo.

33 CELIS, J. La Integración Curricular: su realidad en la teoría y en la practica. Pontificia Universidad Javeriana. Tesis de grado, Maestría en Educación. (1990).

El *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation* define la evaluación como el enjuiciamiento sistemático o la valía o el mérito de un objeto; esta definición implica la realización de un juicio, desde una consideración básica. La evaluación es un proceso y no un producto, es importante porque es el punto de partida para la toma de decisiones, por lo tanto, su objetivo debe ser recolectar y analizar datos de manera adecuada para tener información que apoye una determinada decisión que genere cambios positivos y con compromiso de los actores involucrados.[34]

Dentro del proceso de evaluación de la calidad de una Institución, el docente, siendo pilar fundamental en la educación, también es evaluado. Se evalúa su desempeño, que se traduce en la valoración del cumplimiento de sus responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos en el cargo que ejerce, de acuerdo con los resultados esperados. El objetivo de esta evaluación es dar a conocer al docente, sus fortalezas y también, las áreas susceptibles de mejoramiento para poner en marcha acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional.

Lo anteriormente planteado determina que el objeto de la evaluación es el docente como profesional y no como persona. Este aspecto es determinante en la aplicación de la evaluación y debe ser comprendido por los evaluadores (estudiantes, docentes jefes de área o directivos), y así responder de una forma objetiva y correcta con el objetivo de la evaluación: mejorar el desempeño del docente.

---

34 FUENTES-MEDINA, M. & HERRERO SÁNCHEZ, J. “Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la evaluación”. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Vol. 2 Numero 1. (1999). Disponible en Word Wide Web: http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm.

Como el objetivo de la evaluación docente es evaluar específicamente su desempeño, se considerarán a continuación las responsabilidades propias de su ejercicio y se definirán sus componentes.

2.2 LA PRÁCTICA DOCENTE

La práctica docente se estructura a partir de la articulación de tres funciones: docente - alumno – conocimiento, y desencadena diversas formas de relación en donde la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros. En este sentido entendemos a la práctica docente como una práctica relacional. Cada uno adquiere su significación en el sistema de relaciones que interactúan recíprocamente. La práctica docente se define por las siguientes situaciones:[35]

- *Multidimencionalidad*, ya que en una clase hay sujetos muy diferentes, cada uno con su propia vida, forma de estar y de integrarse a la dinámica del aprendizaje y diversas capacidades; están también las influencias del ambiente social y de la propia institución.
- S*imultaneidad*, el profesor debe estar pendiente de los estudiantes que trabajan y de los que no lo hacen, de los procesos y los resultados, de los contenidos y de las formas de relación.
- Impredictibilidad, son muchos los factores que intervienen en una situación, en la conducta de un estudiante o en la de todo el grupo. Los profesores aprenden a predecir como van a ir las cosas y a responder a los imprevistos.

35 El profesor como gestor de su práctica docente. Disponible en World Wide Web: http://www.sistema.itesm.mx/va/DraMarisa/Modulo2.html

- **Componentes de la práctica docente**

La práctica docente tiene dos componentes básicos: El componente administrativo y el componente pedagógico. El primero se centra en todas las acciones dirigidas a la construcción del plan de estudios, procesos académicos de autoevaluación, y el trabajo en diferentes escenarios para dar cumplimiento a los objetivos misionales y organizacionales de la Institución; el componente pedagógico, se refleja en todas las acciones orientadas a la formación integral del estudiante.

Los componentes específicos, involucran la propuesta científica y pedagógica del docente, la interacción educador-educando, la satisfacción de necesidades (resultados de la acción docente) y la reflexión, que está inmersa en todos. Cada uno de estos componentes muestra aspectos diversos de la relación entre los procesos de enseñanza, aprendizaje y conocimiento.[36] Estos componentes específicos se definen dentro de un contexto y reúnen las cualidades y competencias exigidas a un docente universitario, estos son:

- <u>Componente conceptual y disciplinario</u>

Los criterios que la componen son los conocimientos y contenidos a partir de los que elabora las estrategias de formación de los alumnos, junto con las formas de selección y organización del conocimiento: estos criterios incluyen entre otros, claridad y coherencia en los objetivos del curso y organización de los contenidos[37]. La formación científica del docente debe ser constante y no debe centrarse solamente en su especialidad, sino enfatizar en la adquisición de nuevas técnicas y conocimientos mediante la formación permanente.

36 BAEZA, A. Op. Cit., p 44.
37 RODRIGUEZ, S. Op. Cit., p 26.

- Componente psicopedagógico

Comprende la enseñanza de contenidos curriculares que concuerden con el desarrollo psicológico del estudiante y el medio en que este se desenvuelva para fortalecer el aprendizaje[38]. En este componente se contemplan aspectos como: utilización de diversas experiencias de aprendizaje, uso de materiales didácticos diversos, actividad innovadora dentro del proyecto docente, reflejando su trayectoria investigadora, evaluación amplia y permanente de los logros del aprendizaje mediante múltiples estrategias, plan sistemático de acción tutorial y de supervisión del aprendizaje del estudiante, además es importante proporcionar retroalimentación a los estudiantes, mostrar flexibilidad y sensibilidad [39].

- Interacción

Se basa en la relación teoría práctica propiciada por el docente, la vinculación entre procesos de aprendizaje y de conocimiento y la relación interpersonal que se desarrolla en el aula y que organiza las interacciones docente – estudiantes y estudiantes – estudiantes [40]. Es necesario que el profesor conozca el medio en que se desarrollan sus estudiantes ya que este medio es cada vez más complejo, las nuevas generaciones adquieren un conocimiento de la vida (aprendizaje significativo), que mas allá de su propio entorno, lo conocen a través de los medios de comunicación[41].

- Resultados de la acción docente

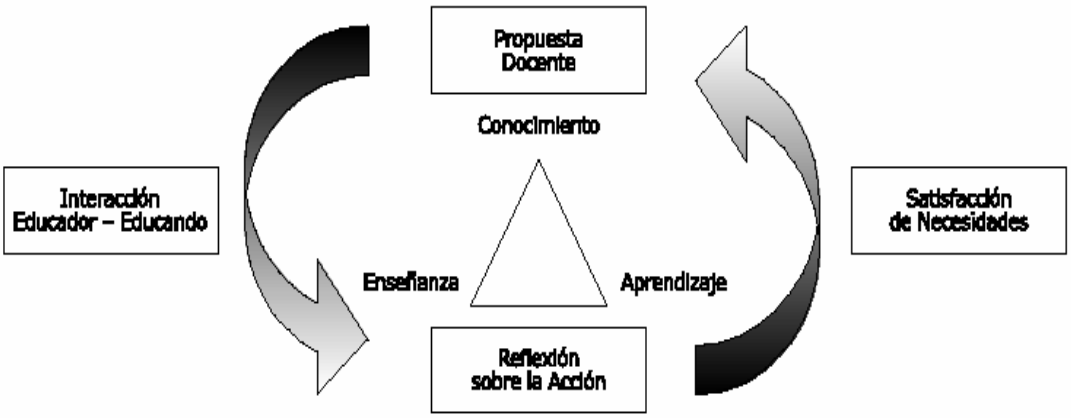
Está relacionado con el rendimiento académico alcanzado por los estudiantes en la asignatura, la formación en valores y el concepto formativo que forjan los docentes, lo que permite observar como se materializan las aspiraciones y

38 Ibid., p 28.
39 RODRIGUEZ, S. Op. Cit., p 26.
40 BAEZA, A. Op. Cit., p 45.
41 VILCA, E. Ensayo: “El profesor Novel”. 2005. p. 8. Disponible en World Wide Web: http://www.educar.org/articulos/elprofesornovel.asp

demandas impuestas institucionalmente por el modelo de hombre que se quiere formar y por las demandas de la sociedad actual a sus miembros[42-43].

- Reflexión y experimentación

Comprende el guardar registros de la práctica docente, valorar críticamente las experiencias que se realicen, validar los objetivos, contenidos, métodos y propuestas utilizadas en el aula, experimentar y controlar estrategias de actuación psicopedagógica; el intercambio de experiencias y reflexión es en un espacio colectivo y la gestión, comunicación y conservación de la reflexión para construir un campo intelectual dinámico [44-45.]



Tomado de Baeza. p. 34

Todos estos componentes inmersos en la práctica docente le darán al maestro las competencias necesarias para ser un maestro de calidad y aportar dentro del

42 VALDES, H. "Desarrollo escolar". Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. 2000. Disponible en Word Wide Web: http://www.oei.es/de/rifad01.htm.
43 BAEZA, A. Op. Cit., p 9.
44 VILCA,E. Op.Cit. p. 11
45 BAEZA, A. Op. Cit., p 12.

proceso de calidad en la Institución donde trabaja; reflejado en la calidad de sus clases, de sus estudiantes y de la eficiencia del trabajo administrativo.

2.3 EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente, es un proceso por medio del cual se valora el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes. Esta evaluación se basa en la idoneidad ética y pedagógica que requiere el docente y tiene en cuenta los aspectos que son propios de las funciones de los docentes, el saber y el hacer, que están inmersos en un conjunto de habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos.

La evaluación tiene una función formativa ya que le permite al docente desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño, aprender de los errores, comprender mucho mejor todo lo que sabe y buscar estrategias de cualificación y actualización; la evaluación del desempeño de los docentes, enriquece igualmente la evaluación institucional.

2.3.1 Principios de la evaluación

Por la relevancia que tiene la evaluación en la calidad de la educación, ésta debe regirse por unos principios básicos, en primer lugar se encuentra la *objetividad*; este principio se cumple cuando para el proceso de evaluación no se toman en cuenta aspectos subjetivos y se identifican diferentes fuentes para generar la información, estas fuentes se contrastan para encontrar concordancias y resolver discrepancias. El segundo principio es la *pertinencia*, es decir, el proceso evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del docente, la valorización permite distinguir claramente desempeños inferiores, medios y superiores. La *transparencia* es el tercer principio y se cumple cuando los

docentes conocen los criterios y procedimientos de evaluación, se establece el período laboral que se va a evaluar, cuando la evaluación se basa en información fiablemente soportada. El cuarto principio es la *participación*, para que la evaluación cumpla con este principio la relación entre el docente y evaluador debe estar abierta al diálogo y al consenso, el evaluador debe estar dispuesto a ayudar a los docentes a mejorar su desempeño en los aspectos detectados en la evaluación y el docente debe ser receptivo ante las sugerencias que le permitan iniciar los cambios requeridos. Por último el principio de *equidad* que se cumple cuando el evaluador es justo con el docente y con la institución donde trabaja y se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo que se encuentra en las mismas condiciones[46].

La evaluación docente centrada en el producto final, es tomada por los evaluados como "castigo" y por eso, las personas tienden a acomodar su desempeño para salvaguardar su propia estabilidad y recibir la recompensa por actuar correctamente dentro del sistema establecido. Por el contrario, una organización que promueva el desarrollo de la excelencia, debe implementar una evaluación formativa en donde se evalúe el proceso, para obtener información sobre las circunstancias o factores que inciden en los resultados, con el propósito de desarrollar acciones eficaces de mejoramiento[47].

2.3.2 ¿Qué se evalúa?

La evaluación docente está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos

46 Ministerio de Educación Nacional. Op.Cit., p. 12
47 VIDAL, L. "Evaluación organizacional de la excelencia docente". *Revista Iberoamericana de Educación*. (2002) p 5. Disponible en Word Wide Web: http://www.rieoei.org/deloslectores/600Vidal.PDF.

que son propios de las funciones de los docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

a) El *saber* que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

b) El *hacer*, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas y los demás integrantes de la comunidad educativa? [48]

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el *ser* del educador. El *hacer* que involucra el *ser* y el *saber* del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo. Se debe aclarar que en la evaluación del desempeño docente se evalúa su práctica en si, no su desarrollo personal y su forma de ser fuera del aula.

48 Ministerio de educación Nacional. Op. Cit., p10.

2.3.3. ¿Para que se evalúa?

Es importante que los responsables de la evaluación tengan en cuenta una fundamentación clara para evaluar la actuación del docente. La evaluación docente es necesaria porque permite:

- Proporcionar a los estudiantes un servicio de alta calidad.
- Ayudar a los docentes a evaluar y perfeccionar constantemente su práctica docente.
- Motivar y ayudar a los docentes a mejorar su competencia profesional.
- Reconocer la excelencia de la práctica docente.
- Detectar y corregir la practica docente de baja calidad.
- Supervisar y coordinar la enseñanza.
- Evaluar el desempeño docente como base para la planificación del desarrollo profesional.
- Mejorar la calidad y la credibilidad de la institución.

Al realizar una lectura y análisis del tema de evaluación docente surge la siguiente pregunta: ¿Se realiza un proceso de evaluación a la evaluación docente en la especialización en pedagogía y docencia universitaria en la Universidad de San Buenaventura?

3. METAEVALUACION

El concepto de meta-evaluación fue desarrollado por primera vez por Michael Scriven, en 1969, quien elaboró una definición más completa posteriormente, definiendo la meta-evaluación como: “La evaluación de las evaluaciones – indirectamente, la evaluación de los evaluadores y representa una responsabilidad ética y científica cuando está de por medio el bienestar de otros. Puede y debe hacerse en primer lugar por un evaluador(a) de su propio trabajo; no obstante que la credibilidad puede ser pobre, los resultados son considerados como un plus de la validación del proceso. Aun cuando los resultados de la auto-evaluación no son confiables, es deseable el uso de evaluadores independientes para realizar la meta-evaluación”. (Scriven, 1991)

Cook & Gruder, en 1978 la definieron como la evaluación de la evaluación y las recomendaciones de cuándo hacerla, varían desde hacerlas después de cada evaluación, hasta hacerlas periódicamente. La meta-evaluación se puede aplicar en cualquier momento de la evaluación, desde la planificación de la misma y los métodos, hasta una evaluación completa que requiera la opinión de evaluadores externos.

El objetivo de la meta evaluación es asegurar la calidad de los servicios evaluativos, señalar el camino para el perfeccionamiento de la profesión y promover una mayor comprensión de la empresa evaluativa. Según Díaz, Luís Fernando y Rosales Rotsay (2003) en la realización de procesos de evaluación se utilizan dos acepciones de la meta evaluación. Una es la actividad o conjunto de actividades que consisten en la elaboración de listas de comprobación y en la aplicación directa de estas listas a un caso especifico para, con base en ellas, construir, como resultado, un juicio sobre la evaluación. La otra se refiere a dar

sentido y explicar el significado del conjunto de actividades humanas que denominamos evaluación en una situación concreta. La meta evaluación no es un proceso esencialmente técnico, sino que tiene naturaleza política y ética; es un proceso social de aprendizaje, que genera a su vez otros procesos de aprendizaje no menos importantes (Guerra Santos Miguel. A, 1998). [49]

3.1 TIPOS DE METAEVALUACION

Para distinguir los tipos de meta- evaluación, Bustelo María (2003)[50] plantea cuatro tipos básicos:

- Considerando el papel de la evaluación: formativa o sumativa. Es sumativa cuando la función es recapitular el proceso completo de la evaluación. La meta-evaluación es formativa cuando se usa como un instrumento de cambio durante el proceso de la evaluación, el propósito es mejorar el diseño de la evaluación en proceso.

- Considerando el contenido o la fase del programa evaluado: diseño, proceso o resultados. La meta-evaluación del **diseño** implica el análisis y valoración del plan y el diseño de la evaluación, como fue concebido, sus propósitos, objetivos, coherencia interna, contextualización, estrategias de implementación, entre otros. También debe analizar el costo beneficio del proceso, las expectativas, la utilidad, la rendición de cuentas, calendario de ejecución realista. La meta-evaluación **de proceso** analiza la implementación de la evaluación. Incluye el análisis de las dificultades en la implementación del proceso, ajustes al calendario de ejecución, adecuación a las necesidades y efectividad de los equipos de trabajo. La meta-

49 La Evaluación y la Metaevaluación: Dos procesos de la estrategia de gestión de la calidad de la Educación Superior Centroamericana. P 1 – 17. (2005). Disponible en Word Wide Web: http://www.csuca.edu.gt/Eventos/SIMPOSIUM/Ejes/Cultura/lametaevaluaciondel_l%20SICEVAES.pdf
50 Ibid. p. 8

evaluación de los **resultados** analiza tanto la información obtenida como los resultados y efectos. La información obtenida son los resultados, la información y la evidencia producida (hallazgos, interpretaciones, juicios, y recomendaciones), que se encuentran en los reportes de evaluación. La meta-evaluación de los resultados debe al final ayudar a un mejor entendimiento del proceso, a un aprendizaje por parte de los equipos, en suma directamente relacionado con la utilidad de los procesos.

- Considerando el momento de la evaluación: ex- ante (antes de la implementación del proceso) o ex –postfacto (durante el proceso o inmediatamente finalizado).
- Considerando el agente que la realiza: **interno o externo**. La meta-evaluación interna es desarrollada por los evaluadores mismos, es decir las mismas personas que estuvieron a cargo de la evaluación, desarrollan la meta-evaluación y por consiguiente son responsables del control de la calidad de los procesos de evaluación. La meta-evaluación externa es desarrollada como su nombre lo indica por un agente externo que no estuvo involucrado en el proceso de evaluación, lo que consecuentemente le da más credibilidad al proceso y un reconocimiento externo y consolidación del mismo.

3.2 METAEVALUACION DEL PROCESO DE EVALUACION DOCENTE

El objetivo de este trabajo fue crear un referente conceptual para la construcción de un instrumento de metaevaluación para el proceso de evaluación docente de la Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria de la Universidad de San Buenaventura.

Para realizar el instrumento de meta evaluación las autoras proponen la siguiente matriz, con base en los principios planteados por Mc. Kenna[51] cuyos componentes se entienden y definen así:

El comité Conjunto sobre Estándares para la Evaluación Educativa utilizó un consenso nacional para definir que los sistemas de evaluación de los docentes deberían tener cuatro **atributos** básicos[52]:

Propiedad: su objetivo es proteger los derechos de los estudiantes, los docentes, los directivos, evaluadores y otras personas afectadas por el sistema de evaluación. Por lo tanto se requiere que las evaluaciones se lleven a cabo legalmente, éticamente y respetando el bienestar de los estudiantes, profesores y demás partes implicadas en el proceso.

Utilidad: tiene como fin hacer que las evaluaciones sean informativas, oportunas e influyentes, es decir, que las evaluaciones proporcionen información útil a los docentes individual y colectivamente para mejorar su desempeño. También se debe tener en cuenta que la evaluación tenga unos usos predeterminados como información para la toma de decisiones de selección, promoción con el fin de mejorar la calidad de la educación.

Viabilidad: en este atributo se tiene en cuenta que las evaluaciones de docentes se llevan a cabo con recursos y tiempo docente limitado y son influidos por una serie de fuerzas sociales, políticas y emocionales. Por lo tanto, se requieren sistemas de evaluación eficientes, fáciles de utilizar, que no alteren los procesos de enseñanza/aprendizaje y provistos de suficientes medios económicos.

51 MC. KENNA. Op. Cit., p. 116-145
52 Ibid., p. 19

Precisión: se caracteriza por la necesidad de determinar si una evaluación produce una información fiable sobre el desempeño profesional del docente. Es decir, si la información obtenida es soportada técnicamente y las conclusiones tienen una conexión lógica con los datos recolectados.

Con el fin de articular cada uno de estos atributos se construyen los estándares, definidos como un principio con el que generalmente están de acuerdo las personas implicadas en la practica de la evaluación con el fin de medir el valor o la calidad de una evaluación. En cualquier campo que proporciona un servicio, los profesionales deben cumplir con estándares de practica ética, con lo cual se garantiza un servicio de alta calidad, en el caso de la evaluación docente estos estándares protegen a los estudiantes y profesores de las practicas de evaluación incompetentes y ayudan a garantizar que las evaluaciones conduzcan a la mejora de la enseñanza a través de la retroalimentación de los resultados obtenidos[53].

Después de definir los estándares, se definen los **criterios** que son elementos, rasgos o cualidades que caracterizan los estándares y delimitan el objeto a evaluar, proporcionan sugerencias procedimentales con el fin de contribuir a cumplir los requisitos de cada estándar.

Al realizar la metaevaluación es importante tener en cuenta que los criterios que se evalúan deben tener una evidencia documental y una evidencia en la práctica, ya que hay muchos criterios que se encuentran en documentos pero que en la práctica no se hacen.

La matriz construida en este trabajo, sustentada con el componente teórico, se presenta como una herramienta básica para la construcción del Instrumento de meta evaluación para el proceso de evaluación de los docentes de la

53 Ibid. p. 18

Especialización en Pedagogía y Docencia Universitaria de la Universidad de San Buenaventura.

MATRIZ EN EXCEL

BIBLIOGRAFIA

1. MORA VARGAS, A. “La evaluación educativa: conceptos, períodos y modelos”. *Revista electrónica “Actualidades investigativas en educación”*. Volumen 4. Número 2. (2004): p 6 – 9. Disponible en Word Wide Web: http: //www.revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2004/archivos/periodos.pdf.

2. DE LA GARZA, E. “La evaluación educativa”. *Revista mexicana de evaluación educativa.* Volumen 9. Número 23. (2004): p 809-813. Disponible en Word Wide Web: http://www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/140/14002302.pdf]

3. RIZO MORENO, H. “Evaluación del docente universitario”. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, Vol. 2 Numero 1. (1999): p 2 - 6. Disponible en Word Wide Web: http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm.

4. Manual de la evaluación de desempeño MEN. p. 7. Disponible en Word Wide Web: http://www.mineducacion.gov.co

5. Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.

6. Ley 115 de 1994. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.

7. Consejo Nacional de Acreditación CNA. “Lineamientos para la acreditación de programas”. Serie Documentos CNA No. 3 Bogotá, Colombia. Marzo de 2003.

8. Decreto 2904 de diciembre 31 de 1994. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.

9. Decreto 2566 de 2003. Ministerio de Educación Nacional. Colombia. Disponible en World Wide Web: http://www.usbbog.edu.co.

10. Consejo de auto evaluación y acreditación. “Lineamientos para la construcción del modelo de auto evaluación y acreditación institucional y de programas académicos”. Universidad de San Buenaventura, Bogotá. Junio 2002.

11. RODRIGUEZ, S.”Evaluación comprensiva del profesorado universitario”. *Educación Médica*. Vol. 6 Numero 3. (2003): p 24. Disponible en Word Wide Web: http://wwwscielo.isciii.es/pdf/edu/v6n3/ponenciaiv_3.pdf.

12. GONZALEZ, V. “El profesorado universitario: su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional”. *Revista Iberoamericana de Educación*. Numero 33. (2004): p 1-5. Disponible en Word Wide Web: http://www.rieoei.org/edu_sup29.htm.

13. MARTINEZ, M. “La universidad como espacio de aprendizaje ético”. *Revista Iberoamericana de educación*. Número 29. (2002): p.10. Disponible en Word Wide Web: http://www.rieoei.org/rie29a01.PDF.

14. Universidad de San Buenaventura Colombia. “Proyecto Educativo Bonaventuriano”. 2004: p 84.

15. DE MIGUEL, M. “Evaluación y mejora de la actividad docente del profesorado universitario”. *Educación Médica*. Vol.6. numero 3. (2003). Disponible en Word Wide Web: http://wwwscielo.isciii.es/pdf/edu/v6n3/ponenciaiv_3.pdf.

16. MC. KENNA. *Guía Profesoral para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado*. Editorial: Mensajero. p. 14.

17. “Estatuto profesoral”. Universidad de San Buenaventura. Articulo 27 y 28. p 17.

18. CELIS, J. La Integración Curricular: su realidad en la teoría y en la practica. Pontificia Universidad Javeriana. Tesis de grado, Maestría en Educación. (1990).

19. FUENTES-MEDINA, M. & HERRERO SÁNCHEZ, J. “Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la evaluación”. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Vol. 2 Numero 1. (1999). Disponible en Word Wide Web: http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm.

20. El profesor como gestor de su práctica docente. Disponible en World Wide Web: http://www.sistema.itesm.mx/va/DraMarisa/Modulo2.html.

21. VILCA, E. Ensayo: “El profesor Novel”. 2005. p. 8. Disponible en World Wide Web: http://www.educar.org/articulos/elprofesornovel.asp

22. VALDES, H. “Desarrollo escolar”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. 2000. Disponible en Word Wide Web: http://www.oei.es/de/rifad01.htm.

23. VILCA, E. Ensayo: “El profesor Novel”. 2005. p. 8. Disponible en World Wide Web: http://www.educar.org/articulos/elprofesornovel.asp

24. VALDES, H. “Desarrollo escolar”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. 2000. Disponible en Word Wide Web: http://www.oei.es/de/rifad01.htm.

25. VIDAL, L. “Evaluación organizacional de la excelencia docente”. *Revista Iberoamericana de Educación*. (2002) p 5. Disponible en Word Wide Web: http://www.rieoei.org/deloslectores/600Vidal.PDF.

26. La Evaluación y la Metaevaluación: Dos procesos de la estrategia de gestión de la calidad de la Educación Superior Centroamericana. (2005). Disponible en Word Wide Web: http://www.csuca.edu.gt/Eventos/SIMPOSIUM/Ejes/Cultura/lametaevaluacionndel_l%20SICEVAES.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE EVALUACION DOCENTE DE LA USB
(SE ANEXARON COPIAS)

ANEXO 2

ENTREVISTA CON EL PADRE ALBERTO ECHEVERRI GUZMÁN, DIRECTOR DE LA ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

Pregunta: cuales son los instrumentos de evaluación de los docentes de la Especialización en Pedagogía y Docencia universitaria (EPDU)?

Padre Echeverri: existen tres instrumentos para evaluar el desempeño académico y pedagógico del docente, uno es el instrumento de autoevaluación de docente, otro es el instrumento para evaluar al docente orientador de una asignatura asesor y el tercero evalúa al docente de investigación.

Pregunta: Se aplica periódicamente la evaluación docente?

Padre Echeverri: semestralmente se aplican los instrumentos de evaluación a todos los estudiantes de la EPDU en las fechas que se encuentran en el cronograma y que son de conocimiento de los estudiantes desde el primer día de clases.

Pregunta: además de los instrumentos de evaluación, que se tiene en cuenta en la evaluación de los docentes de la EPDU?

Padre Echeverri: se tienen en cuenta la valoración del decano, del director de programa, de los estudiantes y la autoevaluación del profesor.

Pregunta: los estudiantes realizan otra modalidad de evaluación del docente distinta a los instrumentos?

Padre Echeverri: se realiza una reunión para que los estudiantes expresen sus opiniones a cerca de los docentes de la EPDU y además se evalúan otros aspectos como los contenidos, metodologías, entre otros. A esta reunión asisten los docentes de los módulos, el director de la especialización y la decana de la Facultad de Educación.

Pregunta: que medidas se toman cuando el resultado de la evaluación no es favorable para los docentes?

Padre Echeverri: cuando un docente es calificado con menos de 4.0 por un grupo de estudiantes, el director del programa le comunica al docente para que se establezcan las acciones de mejoramiento, cuando la situación se repite en la siguiente evaluación, el director del programa y el decano de la facultad comunican al docente el resultado de la evaluación para que igualmente se tomen las acciones pertinentes, cuando este resultado no cambia en la siguiente evaluación, el docente no es contratado para el siguiente periodo

Pregunta: existe en la Universidad de San Buenaventura un programa de desarrollo profesoral?

Padre Echeverri: si existe y los docentes tienen acceso a él, cuando los docentes son catedráticos está mas limitado ya que ellos no tienen la posibilidad de que se les patrocine estudios de especializaciones, maestrías o doctorados, sin embargo, si pueden acceder a los ofrecidos por la universidad en el CIDEH y otros que programa la universidad a lo largo del semestre.