



Asociación Universitaria de Formación del Profesorado
(AUFOP)

I.S.S.N. 1575-0965 • D.L. VA-369-99

*Revista Electrónica Interuniversitaria
de Formación del Profesorado, 2(1), 1999*

<http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>

Evaluación del docente universitario

HÉCTOR RIZO MORENO

RESUMEN

La evaluación del desempeño docente se asume en este trabajo como un proceso permanente, enmarcado dentro de una concepción de calidad de la educación y enfocado hacia el perfeccionamiento de la docencia en una institución educativa, en particular. La utilización de diversas fuentes de información (alumnos, colegas, jefe inmediato y el mismo docente) permiten identificar de una manera comprensiva la labor del profesor y, a partir de ellas, establecer políticas de mejoramiento institucional. La identificación de los criterios e indicadores de evaluación ha sido fruto de la participación de todos los sectores académicos de la institución, lo cual ha permitido que el docente se sienta parte activa de todo el proceso y asuma actitudes receptivas y proponedoras hacia los resultados del proceso.

El trabajo se inicia con una exploración de los criterios utilizados por 85 instituciones universitarias colombianas para evaluar a sus docentes.

PALABRAS CLAVE

Colombia, Evaluación del profesor, Universidad, Criterio de evaluación, Análisis estadístico.

Introducción

Uno de los graves problemas que presenta nuestro país es la necesidad de cualificar y ampliar sus servicios educativos, como elemento indispensable para construir espacios más justos y democráticos que, a la vez, permitan apropiarse y generar conocimiento, valor indiscutible de nuestro tiempo. Los rangos de cobertura de la Educación Superior en Colombia son demasiado bajos y los indicadores de calidad son muy inferiores a los de la mayoría de los países de América latina; los estudios

comparativos muestran que los niveles de producción intelectual e investigación, son escasamente mayores a los de países como Haití y es superado, incluso, por países tecnológicamente menos desarrollados como Ecuador; ello, a pesar de que la inversión que se hace en la Educación Superior en Colombia supera a muchos de los países que nos llevan ventajas en cuanto a la calidad de la misma.

Cada vez es más evidente que la calidad educativa pasa por la calidad de la docencia que se imparte. El diseño de políticas gubernamentales¹ y la generación de lineamientos teóricos por parte de las comunidades académicas nacionales de reconocido prestigio² no son suficientes para incrementar los niveles educativos del país, pues es desde la apropiación crítica y constructiva que de ellos hagan los docentes que se pueden plasmar y, por ende, generar los beneficios buscados. En este contexto, la evaluación como proceso formativo y orientador del trabajo profesional puede y debe constituirse en una herramienta indispensable para incrementar las posibilidades de alcanzar la excelencia educativa en cualquier institución universitaria y, por ende, en todo el sistema de Educación Superior Colombiano.

La evaluación del Desempeño Docente no es un concepto ni una estrategia nueva en nuestro país; sin embargo, sus alcances se han limitado a procesos de control del trabajo profesoral y a puntuaciones de promoción salarial. El presente trabajo enfoca la evaluación hacia miradas más comprensivas e integrales que impacten en el desempeño docente, no sólo para cualificarlo; sino también para potenciarlo, de tal manera que la evaluación se convierta en un claro generador de desarrollos académicos y en verdadera fuente de conocimiento para las instituciones universitarias del país.

426

Entender los fenómenos institucionales y generar nuevo conocimiento sobre la realidad para incidir sobre ella y mejorarla a través de la evaluación, se ha convertido en un valor estratégico indiscutible para la Universidad, con miras a cumplir con el compromiso de ofrecer una educación de alta calidad para beneficio de la región y del país. En este marco, se hace indispensable para ella incorporar procesos evaluadores que además de proporcionar información pertinente, acompañen todos los procesos y dé luces para su constante mejoramiento.

Realizar investigaciones que permitan la implementación de propuestas evaluadoras para superar las, tradicionalmente, centradas en el control, en no pocas ocasiones punitivas del trabajo docente, y que sean pertinentes a contextos específicos de trabajo, constituye una necesidad académica impostergable y adquieren una gran importancia para establecer fundamentos teóricos que amplíen el campo de conocimiento del contexto universitario del país.

Formulación del problema

¿Cuáles son los elementos conceptuales, los indicadores, las estrategias y los instrumentos que deben acompañar un Sistema de Evaluación del Desempeño Profesoral que permita una cualificación de la docencia en la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE?.

Objetivo general

Establecer los elementos conceptuales, los indicadores, las estrategias y los instrumentos que deben acompañar un Sistema de Evaluación del Desempeño profesoral



que permita una cualificación de la docencia en la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE.

Marco de referencia

En la medida en que la educación ha ido entendiéndose como un factor esencial para alcanzar mejores niveles de bienestar social y sus indicadores han entrado a formar parte de los utilizados para medir calidad de vida de los pueblos³, la preocupación por el papel del maestro en la generación, transmisión y apropiación del conocimiento ha ido incrementándose de manera continua en la gran mayoría de los países del mundo.

No son pocas las definiciones que sobre el rol del maestro se pueden encontrar, e invariablemente cada reforma educativa que se implementa (en América Latina puede hablarse de, por lo menos, una por gobierno) hace definiciones del deber ser del docente. La gran mayoría coinciden en que el profesor de Universidad debe tener un compromiso fundamental con el conocimiento y, a la vez, debe poseer características que le permitan interactuar eficientemente con los estudiantes a fin de poder propiciar en ellos aprendizajes significativos. Es sintomático que haya coincidencia en diferentes autores de habla hispana acerca de que la falta de formación pedagógica de la mayoría de ellos, constituye su principal deficiencia.

Tal vez por ello, las políticas de capacitación docente que se implementan se centran en aspectos didácticos, tales como manejo de ayudas didácticas, elaboración de módulos, formas de evaluar, técnicas de comunicación efectiva, etc. Sin embargo, la certeza de que los procesos investigadores son escasos en el campo de la docencia universitaria, ha obligado a incorporar mayores exigencias para que los docentes hagan de la investigación uno de los pilares de su trabajo. La reforma de la Educación Española primero, la Mexicana y la Argentina después, son particularmente precisas en ese aspecto. En Colombia, la Ley de Educación Superior (Ley 30 de 1992) obliga a las Universidades a incrementar el número de sus postgraduados, la creación del CESU y los procesos de acreditación apuntan claramente en esa dirección⁴.

Paralelamente, el divorcio de las Universidades con los sectores productivos y económicos de la sociedad ha derivado en que los egresados de las Universidades Latinoamericanas, en general, y de la Colombiana, en particular, presenten muy poco aporte al desarrollo de las empresas en que son vinculadas. Que las Universidades no aportan al desarrollo de las naciones y no se vinculan acertadamente con las comunidades donde están inmersas es un hecho tan evidente, que en los últimos tiempos, los programas de extensión a la comunidad han entrado a formar parte de los planes de desarrollo de las instituciones de Educación Superior.

Así pues, cuando se piensa en la evaluación de los docentes, hay consenso en que ellos deben ser evaluados en esos tres vectores fundamentales de su trabajo: Docencia, Investigación y Extensión. En lo que sí existe variedad de opiniones es en las fuentes, los enfoques, los indicadores y, obviamente, en los instrumentos que se utilicen para evaluarlos.

Son muchos los estudios, las elaboraciones conceptuales y las investigaciones que al respecto se han realizado. Se puede hacer referencia a los siguientes:



♦ Para ELLIOT, en la evaluación del docente han de tenerse en cuenta, además del dominio que demuestre en su área de conocimiento, los siguientes aspectos:

- Las pautas generales que el profesor utiliza para realizar su trabajo en el aula de clase.
- Los dilemas que el profesor se plantea y que debe enfrentar tanto en su trabajo dentro del aula de clase como dentro de la institución en general.
- Los aspectos específicos que van apareciendo como resultado de la aplicación de las evaluaciones.

♦ El CETYS⁵, por su parte, indica que en el docente universitario deben mirarse:

- La Docencia en cuanto a las habilidades, los fenómenos de enculturación y socialización.
- La Investigación realizada en el campo científico, la realizada como forma de docencia (examinando la manera de cómo vincula a los estudiantes en los procesos investigadores) y la investigación para la docencia en función de los aportes metodológicos y pedagógicos que de ella resulten.
- La Extensión en función de las necesidades de la comunidad, su vinculación con ella, sus manifestaciones artísticas, etc.

♦ FELDMAN señala 6 aspectos importantes⁶:

- Preocupación que manifieste por los estudiantes.
- Conocimiento que tenga de la materia.
- Estímulos que implemente para fomentar la discusión
- Habilidades que manifieste para explicar con claridad.
- Entusiasmo manifiesto en su trabajo.
- Los elementos conceptuales y metodológicos que utilizan para preparar sus Clases.

♦ TRENT y COHEN indican:

- La claridad en las explicaciones.
- Los ambientes que diseña para propiciar la discusión.
- Los grados de motivación que despierta en los estudiantes.
- Sus manifestaciones de interés por los alumnos.

♦ MARSH y OVERALL plantean que en el docente deben examinarse su:

- Entusiasmo por la labor docente.
- Amplitud y profundidad en la presentación de los temas.
- Organización de su trabajo.
- La forma como interactúa con los alumnos.
- Valoración que hace del aprendizaje de los estudiantes.



- Adecuación y pertinencia de las evaluaciones que realiza.
- Valoración del trabajo del alumno.
- ◆ En Colombia el Profesor BATISTA indica los siguientes aspectos⁷:
 - Profundidad en el conocimiento.
 - Actitud de permanente actualización.
 - Claridad en las exposiciones.
 - Estructuración en la presentación de los temas.
 - Respeto y empatía con los estudiantes.
 - Comportamiento ético.
 - Puntualidad y cumplimiento.
 - Publicación de escritos de valía.
 - Realización de investigaciones.
 - Desarrollos metodológicos para la enseñanza.
 - Aplicación de técnicas evaluadoras.

Asimismo, de la aplicación de diferentes instrumentos de evaluación, se han realizado investigaciones en diferentes países, de ellas es importante resaltar los siguientes resultados:

- El interés en la enseñanza aumenta con la edad de los profesores en menoscabo de los intereses por la investigación⁸.
- Los Profesores modifican poco su práctica de enseñanza, especialmente, cuando actúan en espacios poco propicios para el cambio. Se afirma que, en general, los profesores enseñan según la forma que algún docente les enseñó y son poco propensos a modificarla.⁹
- Los estudiantes tienen ideas definidas y estables sobre el profesor; es decir, los estudiantes suelen mantener en diferentes momentos los mismos conceptos sobre el desempeño de sus docentes¹⁰.
- Los grupos de menos de 15 estudiantes tienden a evaluar mejor a sus profesores.¹¹
- No hay correlación entre la calificación que recibe el profesor y el porcentaje de alumnos aprobados. Esto cuestiona la creencia de que los estudiantes califican al profesor según aprueben o no el curso.¹²
- Los estudiantes jóvenes se interesan más por las relaciones humanas del docente que por otras de sus características.
- Los alumnos privilegian la capacidad docente del profesor sobre el conocimiento que éste posea sobre su asignatura.
- Existe una muy débil correlación entre investigación y docencia; ello significa que no por ser un buen investigador se hace mejor docente.¹³

- Los estudiantes de primer año tienden a evaluar mejor a sus profesores que los de años superiores.

Elementos del marco teórico

Son varios los elementos que iluminan teóricamente el presente trabajo, pero por razones de espacio me limito a su enunciado breve:

- El concepto de calidad para las Universidades se basa en valores intrínsecos (el rol de educar, conservar y recrear la cultura tomando como eje de trabajo el conocimiento, etc.) y valores extrínsecos (formación de recursos humanos, desarrollo de nuevas tecnologías, etc.)
- No puede entonces quedar a merced de los requerimientos del mercado sin correr el riesgo de perder su esencia institucional.
- Saber cómo aumentar los conocimientos se vuelve más importante que el saber mismo.
- Enseñanza e investigación van completamente unidas.
- El Docente debe superar la relación libresca que distingue, en la mayoría de los casos, su relación con el conocimiento.
- La Evaluación es una herramienta vital para las definiciones en el campo de la docencia.
- La evaluación en sus inicios se desarrolló en un paradigma cuantitativo que le imprimió un enfoque fundamentalmente tecnocrático. El control ha sido su principal característica y los procesos de medición su principal sostén.
- El discurso evaluador está inserto en el discurso pedagógico que siendo dinámico en esencia aboga por la transformación intelectual del hombre y por su promoción cultural
- Discurso que debe reivindicar la definición de situaciones educativas y sociales como componente esencial de la tarea interpretativa que toda acción comunicativa requiere.
- La racionalidad evaluadora apunta hacia la manifestación simbólica y real de cómo se establecen las relaciones con el mundo objetivo del proceso, con los demás participantes de la comunidad y consigo mismo, en su propia intimidad.
- La evaluación debe superar lo descriptivo y adquirir un sentido que tenga un propósito.
- La evaluación es un proceso orientado hacia el mejoramiento.
- Su objeto es la comprensión y explicación de una situación educativa
- La evaluación es una actividad más humana que técnica o instrumental.
- Implica recolección de información, juicio de valor y toma de decisiones.
- El mejoramiento es un propósito explícito del proceso y resulta de tentativas sucesivamente analizadas y valoradas.
- Utilidad e impacto son dos de sus componentes principales.



- Está vinculada con los procesos de capacitación docente.
- La evaluación tiene una concepción explícita sobre el trabajo académico y ejerce presión para ajustar ese trabajo a ella.

Desarrollo de la investigación

Fase I: Diagnóstico

Con el propósito de identificar aquellos elementos del trabajo docente que eran evaluados en diferentes instituciones universitarias del país, se les solicitó información acerca de criterios e instrumentos de evaluación en uso en el interior de cada una de ellas. En total se estableció comunicación con 85 instituciones, se recibieron instrumentos y documentos de 56 de ellas; y 9 respondieron que no poseían información.

De la información recibida fue posible identificar 6 variables a saber: *Metodología de Enseñanza*, *Cumplimiento*, *Conocimiento de la materia*, *Forma de Evaluar*, *Apoyo al trabajo de los estudiantes* y *Relaciones con la institución*; a cada una de las variables se le establecieron sus respectivos indicadores. Se procedió luego a determinar las frecuencias de aparición que tenían los indicadores en los diferentes instrumentos de evaluación utilizados. Los resultados obtenidos se observan en los diagramas del Anexo.

Como puede observarse, los aspectos de *Metodología de Enseñanza* y *Conocimiento de la Materia* son las variables que más importancia tienen en la evaluación del desempeño docente en las instituciones colombianas, pues más del 50% de los indicadores utilizados corresponden a estas dos variables.

Con respecto a la variable *Metodología*, los indicadores relacionados con *Claridad en las Explicaciones* y *Fomento a la Participación de los Estudiantes en las actividades de clase*, sobresalen respecto a las demás. Sin embargo, el espectro de indicadores es muy disperso como se puede inferir del 22% correspondiente a otros indicadores. Referente a la variable *Conocimiento de la Materia*, sobresale claramente el indicador del *Dominio que muestra el profesor sobre las temáticas propias de la asignatura que dicta*; el 25% correspondiente a otros señala igualmente la gran variedad de indicadores que fueron encontrados en esta variable.

En la variable *Cumplimiento*: la *Devolución oportuna de pruebas*, la *Asistencia a Clases* y la *Puntualidad en las actividades docentes* suman más del 60% de los indicadores; el peso de la variable *Apoyo a los Estudiantes* recae fundamentalmente en el buen trato que el docente le depare a sus alumnos; sin embargo, el 27% correspondiente a otros indicadores muestra la gran diversidad existente.

En el caso de la variable *Evaluaciones*, la *Pertinencia de las mismas* y la *Calificación Objetiva* acaparan el 64% de los indicadores; para el caso de la variable *Relaciones con la Institución*, los indicadores de *contribución al desarrollo del programa* y el *sentido de pertenencia* sobresalen claramente respecto a los demás.

Fase II: Criterios, fuentes, e indicadores de evaluación

Fruto de diferentes discusiones realizadas tanto en los órganos académicos como en la dirección de la institución, se establecieron los siguientes criterios:



1. Al docente se le evaluará fundamentalmente mediante un plan de trabajo semestral que deberá ser acordado entre el Profesor y su Jefe inmediato; el plan deberá formularse de acuerdo a las políticas de desarrollo de cada unidad académica, se establecerá por escrito en formatos elaborados para tal fin, y llevará la firma del Profesor, del Jefe Inmediato y del Decano de la respectiva unidad académica.

2. Los planes de trabajo semestral deberán contener actividades de Docencia, Asesoría a proyectos de grado, Investigación, Producción Intelectual, Extensión, Capacitación y Actividades Académico–Administrativas.

3. El Docente será evaluado por los alumnos, sus colegas, su jefe inmediato y por el mismo docente. Los resultados de las Investigaciones y de Producción Intelectual serán evaluados por la Vicerrectoría de Investigaciones.

4. Se estableció que los instrumentos a utilizar en la evaluación deberán ser unificados y válidos para todas las unidades académicas de la institución.

5. Los alumnos evaluarán de sus docentes los siguientes aspectos:

5.1. Cumplimiento: En esta variable se evaluarán:

- 5.1.1. Si el profesor brinda información relevante para el curso.
- 5.1.2. El cumplimiento de horarios.
- 5.1.3. Entrega puntual de notas.

5.2. Metodología:

- 5.2.1. Claridad en las explicaciones.
- 5.2.2. Interés por el desempeño de los alumnos.
- 5.2.3. Relaciones personales con los alumnos.
- 5.2.4. Motivación que posee y transmite el profesor a los alumnos.
- 5.2.5. Fomento a la participación estudiantil.
- 5.2.6. Uso adecuado de ayudas didácticas.
- 5.2.7. Control de grupo.
- 5.2.8. Aplicaciones en otros campos del saber.

5.3. Dominio:

- 5.3.1. Conocimiento de la materia.
- 5.3.2. Uso de actividades que propicien el aprendizaje.
- 5.3.3. Enriquecimiento del curso con bibliografía pertinente.
- 5.3.4. Claridad al absolver dudas.

5.4. Evaluación:

- 5.4.1. Uso de criterios de evaluación objetivos.
- 5.4.2. Fomento de la autoevaluación.
- 5.4.3. Valoración de otros factores, además de las pruebas parciales.



6. Los profesores evaluarán a sus colegas en los siguientes aspectos:

6.1. Cumplimiento:

- 6.1.1. Puntualidad y cumplimiento en el desarrollo de tareas.
- 6.1.2. Participación en las actividades de la unidad académica.

6.2. Desempeño académico:

- 6.2.1. Conocimientos en el área de desempeño.
- 6.2.2. Contribución al desarrollo de la unidad académica.
- 6.2.3. Compromiso con su labor en el aula de clase.
- 6.2.4. Uso de Bibliografía actualizada.
- 6.2.5. Comparte información y experiencias con colegas.

6.3. Relaciones universitarias:

- 6.3.1. Colabora con un buen ambiente de trabajo.
- 6.3.2. Actitud frente al cambio.
- 6.3.3. Comportamiento profesional acorde con criterios éticos.
- 6.3.4. Relaciones de respeto y cordialidad con los demás miembros de la Comunidad Universitaria.

7. Los profesores serán evaluados por su jefe inmediato en los siguientes aspectos:

7.1. Cumplimiento:

- 7.1.1. De todas las actividades establecidas en el Plan de trabajo
- 7.1.2. Puntualidad y cumplimiento en el desarrollo de tareas.
- 7.1.3. Participación en las actividades de la unidad académica.

7.2. Desempeño académico:

- 7.2.1. Conocimientos en el área de desempeño.
- 7.2.2. Contribución al desarrollo de la unidad académica.
- 7.2.3. Compromiso con su labor en el aula.
- 7.2.4. Uso de Bibliografía actualizada.

7.3. Relaciones universitarias:

- 7.3.1. Colabora con un buen ambiente de trabajo.
- 7.3.2. Actitud frente a los cambios promovidos institucionalmente.
- 7.3.3. Comportamiento profesional acorde con criterios éticos.
- 7.3.4. Relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos.
- 7.3.5. Uso de los conductos regulares.

8. Los profesores realizarán su proceso de autoevaluación mediante el cual establecerán sus concepciones de docencia: la forma en cómo conceptúa el proceso Enseñanza y Aprendizaje en el que participa, los procedimientos evaluadores que incorpora en ese proceso y la forma en que contribuyen al aprendizaje de sus alumnos, la manera de cómo concibe y realiza las asesorías a los estudiantes. Además, establecerá su propia opinión acerca de la manera de cómo ha realizado las distintas actividades con las cuales se comprometió en el respectivo semestre.

Fase III: Procedimientos de evaluación

Con el propósito de incidir de manera inmediata en el desarrollo de los cursos de la institución, se establecieron las siguientes estrategias de evaluación:

1. COEVALUACIÓN¹⁴: Pretende establecer un coloquio entre profesor y estudiante para dialogar sobre las dificultades y bondades encontradas hasta el momento en el curso. Se conforman grupos de cuatro estudiantes que deben basarse, para su discusión, en una guía que se les entrega para presentar sus opiniones a una plenaria, que dirigida por el docente son discutidas y generan estrategias que comprometen a profesor y estudiantes para lograr el mejoramiento. Al final, se elabora un acta donde se plasman las conclusiones y compromisos adquiridos.

2. PUESTA EN COMÚN: Se aplica un cuestionario de opinión a los alumnos y otro, a los profesores, una vez procesada la información se genera un diálogo entre profesor, estudiantes y jefe de área para discutir los puntos de vista y establecer estrategias de mejoramiento. La efectividad de la estrategia se mide al final del curso cuando se aplique nuevamente el cuestionario de opinión a los alumnos.

3. RETROALIMENTACIÓN: Aplicado el cuestionario de opinión a los alumnos, el jefe de área analiza con el profesor la información obtenida y establecen estrategias de mejoramiento que deben dar frutos en una nueva aplicación del cuestionario, al final del curso.

Análisis y conclusiones

De la aplicación de los diferentes instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación (tres semestres consecutivos en la Corporación Universitaria Autónoma de Occidente de Cali, Colombia y un semestre en la Universidad del meta), se han encontrado diferentes resultados entre los cuales se resaltan los siguientes:

Fase I de la investigación

• Las variables más utilizadas para evaluar a los profesores en las universidades colombianas son en su orden: *Metodología de la enseñanza, Conocimiento de la materia, Cumplimiento, Apoyo al trabajo de los estudiantes, Evaluación y Relaciones institucionales.*

• Los aspectos que más se privilegian en las instituciones universitarias colombianas respecto a la evaluación de sus profesores, son el dominio que el docente demuestra sobre su asignatura, la claridad con que realiza sus explicaciones y el fomento a la participación de sus estudiantes.

• Los cuestionarios de opinión con escalas de calificación numérica constituyen la fuente principal y, en la mayoría de los casos, única de información sobre la labor docente.



- La mayoría de las instituciones universitarias utilizan como fuente principal de información sobre el desempeño docente a los estudiantes.

Fase II de la investigación

- En los procesos de evaluación es fundamental trabajar de manera profunda e insistente en fomentar una cultura de la evaluación que permita vencer resistencias e incrementa los niveles de credibilidad; elementos indispensables para garantizar que los procesos de evaluación de la docencia cumplan su función institucional de alimentar los procesos de mejoramiento de la calidad académica.
- Una evaluación que interprete el sentir de los actores del proceso, recoja sus inquietudes y demuestre que no tiene intencionalidad punitiva, es una herramienta poderosa que genera confianza y permite elevar los niveles de participación y de compromiso con las estrategias de perfeccionamiento que de ella se deriven.
- La opinión de los estudiantes es fuente confiable de información sobre el desempeño de los profesores. Estas informaciones son en general bien recibidas y rápidamente utilizadas por los profesores para dirigir sus esfuerzos al mejoramiento, cuando éstos perciben que el tratamiento de la misma ha sido serio y confiable.
- Un sistema de evaluación del desempeño docente que incorpore una mirada holística resultante de varias fuentes evaluadoras, y con criterios claramente definidos y suficientemente conocidos por los profesores, proporciona información valiosa para el mejoramiento de la docencia en una institución universitaria.

Fase III de la investigación

435

- El plan de trabajo semestral acordado como fuente de evaluación constituye un excelente instrumento de reflexión acerca del trabajo académico en la institución.
- Mecanismos de evaluación del trabajo con alumnos que se basen en el dialogo directo y franco son más efectivos para mejorar el desarrollo de los cursos, que aquellos que involucran la presencia de personas ajenas al proceso.
- A su vez, para cualificar la labor del docente, la retroalimentación en la que interviene una autoridad académica es la más efectiva.
- Procedimientos de puesta en común en la cual el diálogo entre profesor y alumnos es mediado por una autoridad académica (jefe de unidad), no parecen facilitar los procesos de mejoramiento.
- La forma en cómo se presenta la información a los docentes incide fuertemente en la utilización que él hace de los resultados de las mismas.

Fase IV de la investigación

- Las afirmaciones siguientes se desprenden de los análisis de correlaciones establecidas a partir de las informaciones obtenidas de la aplicación de los instrumentos de evaluación aplicados a los estudiantes.
- La variable *cumplimiento* no afecta significativamente a los resultados obtenidos por los docentes en las otras variables.

• La *claridad con que un profesor realice sus explicaciones de clase* es el indicador que más tienen en cuenta los estudiantes para calificar la labor de sus profesores.¹⁵

• Cuando un docente realiza aplicaciones de su disciplina en otros campos del saber, consigue elevar la participación de los estudiantes en las clases.¹⁶

• El cumplimiento de los horarios de clase por parte del profesor no afecta a la percepción que tiene el estudiante de su trabajo; en cambio, si el profesor incumple sus horarios, resulta mal evaluado en la variable *metodología*.¹⁷

• Hay una correlación significativa (más de 0.7 en el indicador de PEARSON) entre los indicadores de *dominio de la asignatura* y la *claridad con que se responden las preguntas de los estudiantes*.

Además de las anteriores correlaciones que son generalizadas, existen algunas correlaciones por sectores académicos que es importante resaltar:

• Para los cursos de Ciencias Económicas (Economía, Contaduría y Mercadeo), los docentes que responden con claridad a las preguntas que se les formulan, motivan a los estudiantes a profundizar en sus conocimientos.

• En los cursos de Ingeniería, los docentes que son claros en sus explicaciones permiten el desarrollo de habilidades y destrezas en sus estudiantes.

• En Comunicación Social hay una buena correlación entre el ítem correspondiente a dominio demostrado en la asignatura y la claridad con que se realizan las explicaciones por parte del docente.

• En los cursos de Ciencias Básicas (matemáticas, Física, Química), los profesores que fomentan la autoevaluación en sus estudiantes utilizan las evaluaciones como medio de aprendizaje y motiva a los estudiantes a profundizar en sus conocimientos.

También se ha hecho en los tres semestres de aplicaciones de los cuestionarios a los alumnos, estudios de regresión lineal que han llevado a las siguientes conclusiones¹⁸:

• Los factores que menos influyen en el desempeño profesoral son:

• Si el docente es atento y facilita la comunicación con los estudiantes cuando se necesita aclarar dudas; la asistencia puntual del docente a las diferentes actividades programadas en el curso; si la bibliografía presentada por el profesor es coherente con los contenidos desarrollados en el curso y si los contenidos del curso se han desarrollado según los tiempos establecidos para ello.¹⁹

• Los factores que más influyen en el desempeño del profesor, según los estudiantes, son:

• La claridad con que realiza las exposiciones; la claridad con que se responde a las preguntas que se formulan y si las calificaciones que asigna el profesor son justas.²⁰

• En Comunicación Social influye, además de los anteriores, si el profesor motiva y fomenta la participación de los estudiantes.

• En Economía e Ingeniería, otro factor que influye es la entrega puntual dentro del periodo previsto de la entrega de las notas de las diferentes evaluaciones.



Notas

(1) Por ejemplo, las formuladas en el plan decenal de educación 1996–2005, por parte del Ministerio de Educación.

(2) Al respecto, se pueden mirar los planteados por la llamada Comisión de Sabios, que a pesar de ser aceptados, en general, por las comunidades académicas del país no han sido implementados cabalmente. Documento "Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad". Bogotá: Magisterio, 1995.

(3) Al respecto, pueden verse las recomendaciones que, en este sentido, hace la Comisión Internacional de la Unesco en su informe de 1996.

(4) Los criterios e indicadores de autoevaluación, propuestos por este organismo son especialmente claros al respecto.

(5) Centro de Enseñanza Técnica y Superior las cita en su documento institucional sobre Evaluación del Desempeño Docente.

(6) KENETH FELDMAN revisó 60 estudios que reseñó en su libro *The superior college teacher from the students' view*.

(7) El profesor BATISTA realizó investigaciones al respecto, los resultados aquí señalados se recogen de su texto sobre evaluación del profesor universitario.

(8) Informe del Center for Research on Learning and Teaching (1978); corroborado por el estudio de CRISTINA MAYOR, «Funciones del profesor universitario». Universidad de Sevilla, 1996.

(9) Resultado encontrado por SANTOS GUERRA en 1992, cuando realizó una investigación para explicar una afirmación de MORELAND-YOUNG, hecha en 1983, acerca de la repetición de los modelos de Docencia. Citado por CRISTINA MAYOR RUIZ de la Universidad de Sevilla en su artículo sobre las funciones del profesor universitario.

(10) Investigación sobre experiencias evaluadoras en la Universidad del País Vasco realizada por PEIO APODAKA Y OTROS. Afirman confirmar este resultado ya descrito en otras investigaciones.

(11) Ibid.

(12) Ibid.

(13) Estudio realizado por MORELAND-YOUNG en 1983.

(14) Aquí el término Coevaluación no se asume como la evaluación hecha por los pares, como ha sido tradicional en la literatura sobre evaluación; sino como la evaluación del curso hecha conjuntamente entre profesor y estudiantes.

(15) Hay una alta correlación entre los resultados obtenidos en la pregunta 5 del cuestionario y los obtenidos en la mayoría de las restantes.

(16) Se refiere a una correlación de 84.5 obtenida entre las preguntas 12 y 8 del cuestionario.

(17) La correlación encontrada en la pregunta 3 del cuestionario cuando se obtienen calificaciones por encima de 4.0 es muy baja con respecto a las demás preguntas; en cambio cuando la puntuación de la pregunta 3 es bajo, las correlaciones con las preguntas 5 a la 12 superan el 80%.

(18) El factor r cuadrado es del orden de 0.642 y los estudios de colinealidad arrojan resultados inferiores a 15, lo que señala aceptable estabilidad en el modelo.

(19) preguntas 7,3,10 y 4 del cuestionario.

(20) preguntas 5,15 y 20.

Referencias bibliográficas

- | | | |
|--|---|--|
| MILLMAN, JASON Y
DARLING-HAMMOND,
LINDA (1997). <i>Manual para
la Evaluación del Profesio-</i> | <i>rado</i> . Madrid: Editorial La
Muralla, S.A. | STANDARDS FOR
EDUCATIONAL
EVALUATION (1981). |
| | JOINT COMMITTEE ON | |



- Standards for evaluations of education programs, projects, and materials.* Nueva York: McGraw-Hill.
- SCRIVEN, M. (1988). *The new crisis in teacher evaluation: the improper use of "research-based" indicators.*
- DE ALBA, A.; DÍAZ BARRIGA (1984). Evaluación: Análisis de una nación. *Revista mexicana de sociología.* Unam.
- ZABALSA MIGUEL, A. (1993). Evaluación orientada al perfeccionamiento. *Revista española de pedagogía,* Nº186. Madrid.
- STUFFLEBEAN, D. I. Y SHINKFIELD, A. J. (1987). *Evaluación sistemática.* Madrid: Paidós.
- TORRES Z., GUILLERMO (1996). *Aspectos a tener en cuenta en la planeación y desarrollo de acciones evaluativas.* Bogotá.

Dirección

Héctor Rizo Moreno

Corporación Universitaria Autónoma de Occidente.
Cali. Colombia.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA DE ESTE TRABAJO

- RIZO MORENO, Héctor (1999). Evaluación del docente universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado,* 2(1). [Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>].

ANEXO

Variable apoyo a los estudiantes					100	
Buen trato a los alumnos	Atiende consultas fuera de clase	Fomenta trabajo extraclase	Fomenta actitudes éticas	Da ejemplo de formación integral	Otras	
36,367	8	13	5,33	10,33	26,97	#value!
Contribuye al desarrollo del programa	Actitud respetuosa con directivos	Sentido de pertinencia	Contribuye con propuestas pedagógicas	Comparte información con colegas	Otras	
27,36	9,31	18,17	13,68	9,47	22,01	
Dominio de la materia	Profundización en los temas	Actualización de programas	Programas acordes con la carrera	Seguridad	Otras	
41,15	7,68	10,38	8,07	8,07	24,65	
Claridad en las explicaciones	Uso de materiales didácticos	Motiva a los estudiantes	Responde a las preguntas	Fomenta participación estudiantil	Otras	
19,59	13,59	11,82	13,59	18	23,41	
Cumplimiento	Metodología de enseñanza	Conocimiento de la materia	Evaluaciones	Apoyo a los estudiantes	Relaciones con la institución	Otras
16,17	33,82	16,76	11,47	12,94	7,94	0,90
Claras en su formulación	Calificación justa y objetiva	Pertinencia	Retroalimentación	Fomenta autoevaluación	Otras	
6,54	21,54	43,08	12,3	9,62	6,92	
Asistencia a reuniones	Entrega de programas	Asistencia a clases	Puntualidad	Devolución oportuna de pruebas	Otras	
10,75	10,75	17,25	28	19,75	13,50	

